مكتب العمل العربي

سلسلة البحوث والدراسات

مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام

٦

١٩٨٣

اعداد: الدكتور صادق مهدي السعيد
مراجعة: ادارة مستويات العمل
مكتب العمل العربي

منظمة العمل العربية
مكتب العمل العربي

مفهوم العمل وأحكامه العامة في الاسلام

اعداد : الدكتور صادق مهدي السعيد
مراجعة : ادارة مستويات العمل
مكتب العمل العربي

مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ـ بغداد

مقدمة

احتفل العالم الاسلامي في السنوات الاخيرة بذكرى مرور اربعة عشر قرنا على ظهور الرسالة المحمدية التي اتت لتنير للبشر طريقهم نحو الحياة الافضل ، وتعمل على اخراجهم من ظلمات المجتمع الجاهلي • ولم يأت الاسلام لهداية قوم دون قوم بل اتى هداية للبشرية جمعاء ، فلم يميز بين لون ولون او جنس وجنس بل اعتبر الناس جميعا عبادا لله عز وجل •

وبهذه النظرة الشمولية الواسعة جاء الاسلام لينظم حياة البشر ، ويرتب العلاقات بين افراد المجتمع الانساني بدءا من العلاقات بين افراد الاسرة الواحدة وهي اصغر خلية اجتماعية ، وانتهاء بأعقد العلاقات القائمة على مستوى المجتمعات البشرية باسرها •

ولما كان العمل هو الضمانة الوحيدة لاستمرار الحياة البشرية على الارض ، لكونه يمثل رد الفعل الطبيعي لتلبية حاجات الانسان ، قامت الرابطة الشرطية بينه وبين الاستمرار في الوجود ، الامر الذي جعل منه حجر الاساس في حياة الانسان على مر التاريخ •

وقد اتسمت العلاقات بين قطبي العمل (اصحاب العمل والعمال) بأبشع انواع القهر والاستغلال حين كان الرقيق والعبيد والاقنان يعتبرون جزءا من ادوات الانتاج التي يملكها اصحاب العمل ويعاملون على هذا الاساس • وقد قننت هذه العلاقات بالقوانين التي سادت في المجتمعات البشرية على امتداد تاريخها ، حتى جاء الاسلام برسالته السمحة ليضع حدا لهذه المأساة البشرية ، التي وضعت العلاقة بين صاحب العمل والعامل في اطار

من الروابط الانسانية الرحيمة التي تعطي لكل ذي حق حقه ، وتحفظ للعامل آدميته وحقه في الحياة الكريمة •

وقد بحث الاسلام في كافة الجوانب الناشئة عن العلاقات في العمل ، بل اجتهد المجتهدون في هذا المجال حتى انهم لم يتركوا ادق التفاصيل دون وضع مقاييس ومعايير لها فاصبحت من الاسس الكبرى للشرع الاسلامي •

ومساهمة من منظمة العمل العربية في ابراز موقف الاسلام من العمل ، فقد ادرجت في خطتها مشروعا لاعداد دراسة عن مفهوم العمل في الاسلام أصبحت موضوع الكتاب الذي بين ايديكم الان ، لتكون هذه الدراسة خطوة من قبلها لدراسات قادمة في هذا المجال تلقي مزيدا من الضوء على موقف الاسلام من العمل والعلاقات الناشئة عنه •

والله ولي التوفيق

المدير العام

الهاشمي بناني

تمهيـــد

لقد باتت تشغل قضايا العمل في العصر الحديث مكانا بارزا ومرموقا وحساسا في نفس الوقت لدى الدول والمنظمات الدولية ذات العلاقة ، وذلك بسبب ما للعمل مــن اهمية كبــرى في تحقيق اشبــاع الحاجــات البشرية والاجتماعية عموما للناس في كل قطر من الاقطار في العالم وذلك لعلاقتــه الوثقى بتحديد نوعية وكمية الانتاج الفردي والوطني وبمدى تقدم المجتمع الاقتصادي والاجتماعي ، ومن بين هذه الدول ، الدول العربية ، ومن بــين هذه المنظمات الدولية ، منظمة العمل العربية ذات الاهتمام الكلي والعلاقة الرئيسية بقضايا العمل والعمال في الدول العربية .

وحيث ان الاسلام كان وما زال مصدر وينبوع الاحكام والقواعــد الاساسية العامة لكل التشريعات ومنها تشريعات العمل في معظم هذه الاقطار ، وانه قد اهتم بصورة خاصة ، في مجال القضايا الدنيوية ، بالعمل والعاملين ورفع شأنهما ، ونظم لهما العلاقات الاقتصادية والاجتماعية وان ذلك لــم يعرف في العصر الحديث معرفة كافية وافية بين عموم الناس والمســـلمين انفسهم لذلك وضعت منظمة العمل العربية ضمن خطة نشاطاتها لسنة ١٩٨٣ ، اعداد دراسة عامة حول مفهوم العمل واحكامه العامة في الاسلام .

وان المنظمة قد عهدت الينا باعداد هذه الدراسة ، بخطابها ، المرقــم ١٣٦٦ والمؤرخ في ١٩٨٣/٦/٨ ، كما طلبت الينا في نفس خطابها هذا ، ان تتصل بالمراكز الاسلامية الدولية في اوربا وامريكا ليكون البحث والتحقيق في المصادر والاراء الاسلامية المختلفة القديمة والحديثة بصــورة شــاملة

جامعة كل المدارس الاسلامية الفقهية الكبرى ، وانها قد ارسلت من اجل ذلك خطابا لمكتبها الدائم في جنيف لتسهيل مهمتنا في اجراء هذه الاتصالات والتحقيقات الدولية برقم ١٣٧٧ في ١٩٨٣/٦/١١ .

ولكن حالت الظروف دون تمكننا من اجراء هذه الاتصالات والتحقيقات الامر الذي جعلنا مضطرين الى ان نوجز البحث المذكور حول الموضوع المطلوب منا بقدر ما تتوفر في مكتبنا والمكتبات الرئيسية في بغداد من المصادر الفقهية الاسلامية المتعلقة من قريب او بعيد بهذه الدراسة .

ونرجو ان نكون قد وفقنا لوضع النقاط الرئيسية لمفهوم العمل وعلاقاته في الاسلام على ضوء الاراء الفقهية للمدارس الفقهية الاسلامية الكبرى وذلك في ثلاثة فصول .

وبهذه المناسبة نذكر اننا كنا قد طلبنا قبلا من منظمة العمل العربية ان تعقد ندوةاسلاميةخاصةتدعو اليها اكابر علماء المدارس الفقهية الاسلامية للتشاور والتباحث ثم وضع الدراسة الشاملة بقضايا العمل والعاملين في الاسلام ولكن الظروف والامكانيات لم تسعف هذه المنظمة لتحقيق ذلك في حينه .

ويا ليت لو صارت دراستنا هذه ورقة عمل لندوة اسلامية تعقد بالشكل وللغرض المذكورين .

ونسأل الله الخير والتوفيق

صادق مهدي السعيد

الفصل الاول

مفهوم العمل ومكانته في الاسلام

ان لكلمة « العمل » في مجال الحياة عدة مفاهيم لدى الناس ، فقد تدل بالاصطلاح العام على كل ما يصدر من فعل او حركة او ظاهرة عن أي جسم كان سواء بارادة او بدون ارادة .

وقد تصدر افعال او حركات او ظواهر مختلفة عن الجمادات والنباتات والحيوانات يسميها البعض اعمالا بمفهوم هذا الاصطلاح العام[1] فيقال فعل او عمل الحيوان او النبات او الجماد .

وقد تطلق هذه الكلمة على بعض تصرفات او سلوك الانسان كيفما كانت فيقال عمل طيب او معروف او منكر أي تصرف او سلوك طيب او معروف او منكر .

وقد تطلق كلمة « العمل » بالاصطلاح الفلسفي على نشاط الانسان الارادي المقترن بالجهد «اي التعب او المشقة» لغرض نافع غير التسليةواللهو .

وتطلق هذه الكلمة « العمل » بالمعنى الديني ايضا على التعبد والقيام بالفرائض والواجبات او المستحبات الدينية .

ولكن تطلق بالمعنى الاقتصادي العام على الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الانسان في مجال سعيه الدنيوي من اجل الارتزاق والاكتساب أي على كل جهد عقلي وبدني يبذله الانسان في مجال النشاط الاقتصادي في سبيل انتاج الخدمات والسلع الاقتصادية لغرض الكسب والعيش .

ولقد ذكرت وتضمنت كلمة « العمل » في الدين الاسلامي المعنى الديني والاجتماعي السلوكي والاقتصادي ايضا .

---

١ ــ كتابنا ــ العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة . بغداد ١٩٧٨ ص ١٠ــ١٤ .

وقد تردد ذكرها في القرآن الكريم في سور وآيات كثيرة متضمنة هذه المعاني المختلفة المستدل عليها من سياق الكلام واسباب نزول الآيات التي وردت فيهـا .

فقد ورد ذكرها مع مشتقاتها في القرآن الكـريم في ثلثمائة واحـدى وسبعين موضع في ثماني وستين سورة من سوره[٢] ، وان المعنى الدينـي التعبدي والسلوكي هو الغالب عليها . وقد جاءت كلمة العمل بمعنى الصنع والخلق بقوله تعالى « او لم يروا انا خلقنا لهم مما عملت ايدينا انعاما فهم لها مالكـون » .

غير ان المعنى الاقتصادي لكلمة « عمل » يبدو واضـحا بقوله تعالى « ليأكلوا من ثمره وما عملت ايديهم »[٣] .

وبقوله (ص) « ما أكل احد طعاما قط خيرا من ان يأكل من عمل يده » و « ان الله تعالى يحب اذا عمل احدكم عملا ان يتقنه » وبالشعار الاسلامي المشهور « اعمل لدنياك كأنك تعيش ابدا واعمـل لآخرتك كأنك تمـوت غـدا »[٤] .

وقد وردت كلمة « سعى » مشابهة لكلمة « عمل » في المعنى الاقتصادي بقوله تعالى «وان ليس للانسان الا ما سعى»[٥] اي الا ما عمل وبقوله تعالى « ان سعيكم لشتى »[٦] اي ان عملكم لشتى اي لمتعدد ومختلف .

---

٢ ـ المعجم المفهرس لالفاظ القرآن الكريم وضع الاستاذ محمد فؤاد عبد الباقي القاهرة ـ ١٣٦٤ هجري ص ٤٨٣ـ٤٨٨ .
٣ ـ سورة يس ـ الاية ـ ٣٥ـ و ـ٧١ـ .
٤ ـ بحثنا المقدم الى ملتقى الفكر الاسلامي العالمي المنعقد في الجزائر في ١٩٨٠ وكنز العمال للشيخ علاء الدين علي بن حسام الشهير بالمنقد الحضيري المطبوع بهامش الجزء الثالث مـن مسند الامام احمـد بن حنبل (ض) ص ١٢٥ .
٥ ـ سورة النجم الاية ـ٣٩ـ و ـ٤٠ـ .
٦ ـ سورة الليل الاية ـ٤ـ .

وكذلك تتشابه بالمعنى الاقتصادي مع هاتين الكلمتين كلمة « ابتغاء » الواردة بصيغة فعل الامر بقوله تعالى « فاذا قضيت الصلاة فانتشروا في الارض وابتغوا من فضل الله »[٧] أي اسعوا واعملوا من اجل الرزق مما انعم الله عليكم من خيراته .

وكذلك تضمنت نفس هذا المعنى الاقتصادي كلمة المشي الواردة بصيغة الامر بقوله تعالى « فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه »[٨] أي (اسعوا) و (اعملوا) و (ابتغوا) من اجل الرزق والعيش مما خلق الله لكم وانعم عليكم . ولا يتحقق هذا السعي والعمل والابتغاء والمشي الا ببذل الجهد البدني والعقلي وهذا هو العمل .

وكذلك تضمنت نفس هذا المعنى الاقتصادي كلمة النشور الواردة بقوله تعالى « وهو الذي جعل الليل لباسا والنوم سباتا وجعل النهار نشورا »[٩] أي جعل الله تعالى النهار للانتشار والسعي والابتغاء والمشي والعمل من اجل الرزق والعيش .

وعليه فيمكن القول بان المعنى الدنيوي لكلمة « العمل » الوارد في بعض مواضع القرآن والسنة في الاسلام هو بذل الجهد البدني والعقلي من اجل الرزق والعيش وهذا هو نفس المعنى الاقتصادي للعمل . ويجب ان يكون هذا البذل وفق الاصول الشرعية الاسلامية .

والاصل ان الانسان يشبع حاجاته المعيشية والاجتماعية من ثمار سعيه وعمله هو ، اذا وجد السبيل الى ذلك ميسورا وكان قادرا عليه من الناحية الجسمية والعقلية والاجتماعية ، والا فانه يعتمد في احيان وظروف كثيرة لاشباع هذه الحاجات ولضمان عيشه على ما ادخر من ثمار عمل سابق

---

٧ ــ سورة الجمعة الاية ــ١٠ــ .
٨ ــ سورة الملك ــ الاية ــ١٥ــ .
٩ ــ سورة الفرقان ــ الاية ــ٤٧ــ وتفسير الجلالين ــ دار المعرفة للطباعة والنشر/بيروت بلا تاريخ ص ٤٨١ .

سواء من قبله او من قبل ذويه ، او من ثمار عمل الاخرين يؤول اليه بشكل من الاشكال كالميراث والمساعدة والمعاونة الفردية او الجماعية . ومن هنا يتجلى واضحا ان اساس ضمان العيش والحياة للانسان هو العمل وبدونه فلا يضمن عيش ولا تستقيم حياة .

وهذه هي سنة الخلق في الارض قد سنها الله سبحانه تعالى لعباده . فأوجد كل شيء بعلم وحكمة من ارض وسماء وما بينهما وفوقهما وتحتهما. وضمن في الارض للكائنات الحية كل وسائل ومستلزمات العيش والحياة كما ضمن في ذات هذه الكائنات وجود الاعضاء والاجهزة والقدرة (بالجهد البدني والعقلي اي بالسعي والعمل على اختلاف الانواع والدرجات) لتحصل هذه الكائنات بواسطة هذه الاعضاء والاجهزة والقدرة من هذه المستلزمات والوسائل ، بدون ارادة او بارادة ، على كل ما يشبع حاجاتها اي ما تحتاجه من اجل العيش والحياة كالماء والهواء والغذاء .

والاسلام يقرر مع الاديان السماوية الاخرى ان الله هو رازق الخلق جميعا وهو الضامن لتكوينهم ووجودهم وعيشهم في بطون واحضان امهاتهم ، وفي حياتهم على الارض ، قال سبحانه وتعالى « وما من دابة في الارض الا على الله رزقها »[١٠] و « وكأين من دابة لا تحمل رزقها الله يرزقها واياكم»[١١] و«هو الذي جعل لكم الارض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه »[١٢] و « الذي جعل لكم الارض مهدا وسلك لكم فيها سبلا وانزل من السماء ماء فاخرجنا به ازواجا من نبات شتى كلوا وارعوا انعامكم ان في ذلك لآيات لاولي النهي »[١٣] و « ولقد مكناكم في الارض وجعلنا لكم فيها معايش »[١٤] و « الله جعل لكم مما خلق ظلالا وجعل

١٠— سورة هود — الاية —٦— .
١١— سورة العنكبوت — الاية —٦٠— .
١٢— سورة الملك — الاية —١٥— .
١٣— سورة طه — الاية —٥٣—٥٤— .
١٤— سورة الاعراف — الاية —١٠— .

لكم من الجبال اكنانا ، وجعل لكم سرابيل تقيكم الحر وسرابيل تقيكم بأسكم ، كذلك يتم نعمته عليكم لعلكم تسلمون»(١٥) .

هكذا اكد الاسلام بآياته الكريمة في شتى سور القرآن المجيد كونه سبحانه وتعالى قد ضمن للكائنات الحية كل وسائل العيش والحياة في الارض وفي ذات هذه الكائنات الحية وانها بأجهزتها واعضائها وبعملها وسعيها تحصل على ما يشبع حاجاتها لهذا العيش ولهذه الحياة ومن هذه الكائنات الحية وسيدها هو الانسان .

اجل ان الله سبحانه وتعالى قد ضمن للانسان في تكوينه وكيانه كل الاجهزة والاعضاء البيولوجية والانظمة الفزيولوجية ، ومن اهمها الدماغ والعقل والحس والادراك والعيون والابصار والاطراف والسعي والمشي والحركة عموما والعمل بكل مستلزماته المادية والطاقة البشرية الخلاقة .

ثم رسم الله تعالى بكتبه السماوية وعلى السنة انبيائه واوليائه والعلماء الصالحين ، النهج الصالح والسبيل المستقيم للناس ووضع القواعد والاحكام السليمة للعلاقات البشرية الزراعية والصناعية والتجارية ذات الصلة الوثقى بهذا السعي والعمل وللتعامل بين الناس في مجال نشاطهم الاجتماعي والاقتصادي على وجه العموم وذلك باحكام المعاملات الدنيوية واهمها ما يلي :

١ ـ التملك والبيع والشراء والمصانعة .
٢ ـ القرض .
٣ ـ الاجارة ـ اجارة الاموال والاشخاص .
٤ ـ المزارعة والمساقاة .
٥ ـ الكفالة والحوالة والوكالة .
٦ ـ الضمان الزراعي ـ استئجار الاراضي الزراعية والبساتين .

١٥ـ سورة النحل ـ الاية ـ٨١ـ .

٧ ــ الشركــة بانواعهــا .
٨ ــ المضــاربة او القــراض .
٩ ــ الرهـــن .
١٠ــ احياء الارض المــوات .
١١ــ النزاع والصــلح والتقاضي .

كل ذلك من اجل سلامة واستقامة واستمرارية السعي والعمل لتحقيق ولضمان عيش وسعادة الانسان على افضل وجه .

والاسلام منذ اول ايامه قاوم بكل حزم وقوة وايجابية الافكــار القديمة البالية غير السليمة ومنها تلك التي كانت تقضي بأن امتهان العمــل هو اهانة وحطة لكرامة الانسان ولا يليق بعلية القوم والاحرار من البشر(١٦)، وانه اكد وشدد على ان قيمة كل امرىء تقاس بعمله وسعيه وان ليس للانسان الا ما سعى ، وان ميزة كل واحد في المجتمع هي بما يقوم به لله وللناس من اعمال ومنها العمل الاقتصادي موضوع بحثنا هنا .

وان الله سبحانه وتعالى قد مجد وكرم العمل والعاملين ورفع شأنهما واوجبه عليهم لعلمه سبحانه وتعالى بان جميع الناس يعيشون من ثمار عمل القادرين العاملين وانهم دائما ينقسمون الى قادرين على العمل وغير قادرين عليه وان عيش الجميع هو في عمل هؤلاء القادرين وان كل تقاعس عــن العمل معناه انقاص ارزاق العالمين وتجويع بعضهم وهذا مما لا تقره العقول والاديان جميعا . قال الله تعالى « علم ان سيكون منكــم مرضى واخرون يضــربون في الارض يبتغــون مــن فضــل الله واخــرون يقاتلــون في سبيل الله »(١٧) .

لذا فليس جائزا في الاسلام القعود عن العمل بالنسبة للقادرين عليــه

١٦ــ كتابنا ــ العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ــ الطبعة الثانية ــ بغداد ــ ١٩٧١ ص ٥٥ .
١٧ ــ سورة المزمل ــ الاية ــ ٢٠ ــ .

حتى ولو كان القعود المذكور نتيجة التفرغ الى العبادة اذ ليس جائـزا في الاسلام المغالاة والافراط في التعبد لدرجة ترك العمل وشؤون الدنيا الاخرى الواجبة والضرورية شرعا ، « وابتغ فيما اتاك الله الدار الاخـرة ولاتنس نصيبك من الدنيا واحسن كمـا احسـن الله اليك ولا تبـغ في الارض فسادا .. » « ومن رحمته جعل لكم الليل والنهار لتسكنوا فيه ولتبتغوا من فضله »[18] ثم « اعمل لدنياك كأنك تعيش ابدا واعمل لاخرتك كأنـك تموت غـدا »[19] .

ولقد مر ذات يوم على موكب النبي (ص) رجل قوي فقال له اصحابه عليه الصلاة والسلام يا رسول الله « لو كان هذا في سبيل الله ــ أي هـذا الرجل القوي ــ فقال رسول الله (ص) « ان كان خرج يسـعى على ولده صغارا فهو في سبيل الله وان كان خرج يسعى على ابوين شيخين كبيرين فهو في سبيل الله وان كان خرج يسعى على نفسه يعطيها فهو في سبيل الله »[20].

وذكر « ان صاحبين جاءا الى رسول الله (ص) وهما يحملان اخا لهما فسألهما النبي (ص) عنه فقالا : « انه لا ينتهي من صلاة الا الـى صـلاة ولا يخلص من صيام الا الى صيام ، حتى ادركه من الجهد ما ترى ، فقـال (ص) فمن يرعى ابله ويسعى على ولده ؟ فقالا : نحـن فقـال (ص) انتـم اعبـد منـه »[21] .

وقد قال عليه الصلاة والسلام ايضا « ان الله يحب العبـد المؤمـن المحترف » و « لان يأخذ احدكم حبله فيحتطب على ظهره فيبيعه خير لـه من ان يسأل الناس « اعطوه او منعوه » و « ان افضل الكسب عمل الرجل

---

١٨ ــ سورة القصص ــ الاية ــ ٧٣ و ٧٧ــ .
١٩ــ حديث شريف .
٢٠ــ الطبراني ــ عن كتاب حقوق الانسان بين تعاليم الاسلام واعلان الامـم المتحدة للاستاذ الشيخ محمد الغزالي ــ القاهرة ــ ١٩٦٣ ص ٢٠٢ .
٢١ــ كتاب النزعة الاشتراكية في الاسلام للاستاذ انور الخطيب ص ٧٣٣ .

بيـــده » وقال (ص) في يد ورمت من العمل « هــذه يــد يحبهــا اللـــه ورسوله »[٢٢] وقال (ص) « ما اكل احد طعاما قط خيرا من ان يأكل مـــن عمل يده وان نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده »[٢٣] .

اجل ، لقد تناقلت اخبار الاسلام المتواترة ان افضل الخلق وهم الانبياء والاوصياء كانوا قد مارسوا العمل من اجل الرزق في حياتهم فكانوا عليهم الصلاة والسلام عمالا يرتزقون من عمل ايديهم وعرق جباههم وجهد عقولهم وابدانهم جميعا فكانوا بذلك خير وافضل دليل على سمو وشرف ورفعـــة مكانة العمل والسعي من اجل الرزق في الحياة الدنيا[٢٤] .

يمكن الاستدلال من ذلك كله ان الاسلام كرم العمل والعاملين ورفع شأنهما في الحياة عاليا واكد اهميتهما ومكانتهما للناس جميعا وانه لم يكتف بذلك بل هيأ ونظم شؤون العمـــل والعاملين كما اسلفنا ، باحكام المعاملات لضمان وجود واستقرار التعامـــل وفرص العمـــل واستمرارية الانتـــاج وسلامته .

ثم ان الاسلام في الواقع قد اوجب العمل على القادرين عليه من البشر وزينه لهم ودفعهم اليه وحثهم عليه وذلك لتعلق حق الحياة لهم جميعا بـــه لذا نادى الرسول عليه الصلاة والسلام بين الناس مخاطبا القادرين على العمل «العمل عبادة» و «عليكم بالطلب» أي بطلب الرزق و «ليس منا من ترك دنياه لاخرته واخرته لدنياه»[٢٥] أي من ترك العمل وافرط في التعبد او ترك التعبد

٢٢ــ كتاب ما لا يحضره الفقيه ــ ج ــ ٣ــ ص ٩١ــ١٧٧ .
٢٣ــ تفسير الجلالين ــ ذكر سابقا ص ٧٥ .
٢٤ــ رسالتنا للدكتوراه في الضمان الاجتماعي القاهرة ١٩٥٧ــ ذكر ان النبي (ص) كان راعيا للغنم بأجر وان علي بن ابي طالب كان يعمل باجر ويفلح من اجل الرزق .
٢٥ــ كتاب مالا يحضره الفقيه ــ ج ــ٣ــ ص ٩٤ وكتـــاب ذاتيـــة السياسة الاقتصادية الاسلامية واهمية الاقتصاد الاسلامي للدكتور محمد شوقي الفنجري ــ مكتبة الانجلو المصرية ــ ص ٥٣ .

وافرط في العمل وان الشعار الاسلامي « اعمل لدنياك كأنك تعيش ابدا واعمل لاخرتك كأنك تموت غدا » هو خير دليل على ذلك .

وان الايات الآمرة بالعمل كثيرة في القرآن الكريم منها قوله تعالى « فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه »(٢٦) « فاذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله »(٢٧) و « ليأكلوا من ثمره وما عملته ايديهم .. »(٢٨) .

كل ذلك حتى لايبقى انسان قوي عاطلا قاعدا يأكل من رزق الاخرين ، وحتى يضمن العيش الرغيد لكل الناس من ثمار عمل القادرين على العمل ، وانهم لمحدودو العدد والنسبة في المجتمع دائما ، اذ هناك الاطفال والشيوخ والعجزة والمرضى وغير أؤلئك ممن لا يقدرون على العمل لاسباب طبيعية وصحية او اجتماعية مختلفة .

وقد ذكر البعض ان الاسلام فرض عقابا على القادر القاعد عن العمل بأرادته ويعيش على حساب الاخرين ظلما ، كما ذكر ان من اشد ما كان يخشى منه رسول الله (ص) على امته هو « مداومة النوم والكسل » لغير علة صحية طبعا(٢٩) .

والى جانب كون الاسلام قد رفع شأن العمل والعاملين ووضع الاحكام لتنظيمه ولضمانه ودعا الناس اليه بل واوجبه على القادرين عليه ، فقد اوجب من الناحية الاخرى على ولي الامر ان يضمن وجود العمل وادواته للقادرين عليه من الناس أي ان الاسلام اوجب على الدولة الاسلامية ان تضمن وجود العمل وادواته الى المواطنين بصورة مباشرة ، بدليل قوله (ص) « الامام

٢٦ــ سورة الملك ــ الاية ــ١٥ــ .
٢٧ــ سورة الجمعة ــ الاية ــ١٠ــ .
٢٨ــ سورة يس ــ الاية ــ٣٥ــ .
٢٩ــ بحثنا الملقى في ملتقى الفكر الاسلامي في الجزائر ١٩٨٠ الذي سبق ذكره

راع وهو مسؤول عن رعيته •• » وان هذه المسؤولية عامة مطلقة واهمها جميعا مسؤولية الامام في حماية حق الناس في الحياة واهم اركان هذا الحق ضمان العمل والعيش من العمل والسعي •

وبدليل اخر هو انه جاء يوما الى رسول الله (ص) رجل يطلب منه ان ينظر في امره لانه لا عمل له وهو محتاج ، فدعا النبي (ص) بقدوم اي بفأس — وبيد من خشب ، سواها بنفسه ووضعها ودفعها الى الرجل وأمره ان يذهب الى مكان عينه له ، وكلفه ان يعمل هناك وطلب اليه ان يعود اليه بعد حين ليخبره بحاله ، فجاء الرجل بعد ذلك وشكره على صنعه له وما صار اليه من يسر الحال ، وهذه سنة نبوية في وجوب ضمان الحاكم العمل وادواته للفرد وهي واجبة الاتباع والتنفيذ من قبل ولي الامر في الاسلام[٣٠] •

هذا هو مفهوم العمل ومكانته بوجه عام في الاسلام فهو اساس العيش والحياة والحضارة والمدنية ، ولذا فهو من اهم حقوق الانسان من ناحية كونه الركن الاساسي في حق العيش والحياة ، وانه من اهم واجبات القادرين على ممارسته وواجبات وولي الامر في المجتمع من ناحية كونه الاساس في ضمان حق الحياة لجميع الناس عموما وجماعيا وفيهم الاطفال والشيوخ والمرضى والعجزة والمقعدون والعاطلون غير القادرين على العمل والمحتاجين للعيش من ثمار عمل الاخرين •

ونذكر بهذه المناسبة ان العمل انواع متعددة اشملها واعمها ما يلي :

١ — العمل الزراعي : وهو ما يبذل في مجال النشاط الزراعي •
٢ — العمل التجاري : وهو ما يبذل في مجال النشاط التجاري •
٣ — العمل الصناعي : وهو ما يبذل في مجال النشاط الصناعي •

٣٠— مقالنا المنشور في مجلة البلاغ — الكاظمية — العدد —٢— السنة الاولى/ تشرين الاول ١٩٦٦ ص ٨ •

كما يمكن ان يقسم العمل من الناحية المادية الى قسمين رئيسيين هما :

١ ــ العمل الخدمي : وهو ما يبذل في مجال الخدمات الصرفة والمحسوسة وليس له ثمار مادية مرئية وملموسة •

٢ ــ العمل السلعي : وهو ما يبذل في مجال الانتاج المادي وله ثمار مادية ملموسة ومرئية •

كما يمكن ان يقسم العمل كذلك من ناحية علاقاته الى :

١ ــ عمل مستقل : وهو ما يباشره الانسان لمصلحته المباشرة هو اصلا ويعتمد فيه على جهده هو •

٢ ــ عمل اجير : وهو ما يمارسه العامل لمصلحة الاخرين ابتداء بحسب الاتفاق بعوض معين لمدة معينة او لانجاز او صنع شيء معين يتم بعد حين •

وان احكام المعاملات في الاسلام المار ذكرها قد كفلت تنظيم شؤون جميع انواع العمل الاقتصادي وعلاقاته والتزاماته من حقوق وواجبات بين اطرافه بصورة محكمة من اجل ضمان وجود فرص العمل للقادرين عليه في المجتمع وسلامة ممارسته وادائه واستمرارية النشاط الاقتصادي لضمان وجود مستلزمات العيش والحياة للناس على وجه العموم •

والذي يهمنا بحثه الان من هذه الاعمال كلها ويقتضيه المقام وفرضته الظروف التي حالت دون تمكننا من السفر والاتصال المباشر بالمراكز والجهات الاسلامية العالمية الكبرى للمشاورة والتداول والبحث من اجل اتمام دراسة مفهوم العمل وعلاقاته في الاسلام بصورة شاملة وافية ، هو العمل والهيكل العام لعلاقاته فيما يتعلق باتفاق العمل ثم اجور العمل أي اجور العمال •

الفصل الثاني

اتفاق العمل فيا لاسلام

تعريف
اتفاق العمل في الاسلام

تتكون بنتيجة اتفاق العمل علاقات متبادلة ما بين ذوي العمل الاصليين وهم العمال ، وبين ذوي ثماره أي الذين يؤدى هذا العمل لصالحهم « وهم الذين نطلق عليهم الان تعبير اصحاب العمل مجازا » وهذه العلاقات هي حقوق وواجبات لكل او على كل منهما[1] .

ويقصد باتفاق العمل الاتفاق المبرم ما بين العامل وغيره من اجل اداء

---

١ ـ لقد تعارف الفقهاء والمختصون على تسمية هذا الاتفاق اما بعقد اجارة الاشخاص او بعقد العمل غير اننا نرى من الافضل اخراج العمل وكذلك الزواج ايضا من دائرة العقود وذلك لان محل جميع العقود ما عدا عقدي العمل والزواج هو شيء غير بشري لا يتصل بذات وبكيان المتعاقدين اطلاقا ولذا فيمكن ان يكون قابلا للافناء الارادي او الهبة او الاعارة او البيع او الشراء او اجراء اي تصرف الزامي عليه على عكس عقدي العمل والزواج اللذين يكون محل الاتفاق بشأنهما متصلا اتصالا طبيعيا بذات وكيان الانسان فالتمتع الزوجي بنتيجة الزواج والجهد البدني والعقلي بنتيجة العمل هما شيئان متصلان بذات وبكيان الانسان ولا يمكن ان يكونا قابلين لمثل تلك التصرفات المشار اليها ولذا فيكون من اللائق والمنطق ان نجد مصطلحا اخر لهما غير العقد الذي وجد ليربط الاشياء الجمادية باصحابها ربطا قانونيا لايليق بكرامة الانسان في العصر الحديث ، وربما يكون مصطلح اتفاق او نظام العمل والزواج بدلا من عقد العمل وعقد الزواج اكثر لياقة وارق تعبيرا .

العمل بعوض معين لصالح هذا الغير حقيقة او حكما لمدة معينة او لانجاز شيء معين[٢] .

ويسمى الفقه الاسلامي هذا الاتفاق « عقد اجارة الاشخاص » او « عقد اجارة النفس » او « عقد اجارة الادمي » وذلك لان هذا الفقه اطلق تعبير « عقد الاجارة » على العقد المنصب على منافع الاعيان والانسان معا . فتفريقا لعقد الاجارة المنصب على منافع الاعيان أي الاشياء غير الانسان اطلق هذه المصطلحات الثلاثة على اتفاق العمل المنصب على منافع الانسان . لان المقصود في هذا الفقه الاسلامي بالشخص والادمي والنفس هو الانسان الحقيقي .

واطلق هذا الفقه تعبير الاجير على ما نسميه الان العامل ، وتعبير المؤجر على صاحب العمل .

ويقصد الفقه المذكور بمصطلح عقد الاجارة الاتفاق المبرم بين اثنين لينتفع بمقتضاه احدهما بمنافع تعود الى الاخر سواء اكانت منافع جماد او منافع حيوان ، او منافع نبات ، اي منافع اموال او اعيان او انسان وانه يقسم هذه الاجارة الى اجارة الاشخاص واجارة الاموال[٣] او الاعيان وان عقد العمل هو نفس عقد اجارة الاشخاص لانه يرد على منافع الانسان بالذات ، كما يرد عقد اجارة الاعيان اي الاموال على منافعها ايضا .

---

٢ ـ كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام بغداد ـ ١٩٧٠ ص ١٣٣ .

٣ ـ كتاب وسيلة النجاة للعلامة السيد ابي الحسن الاصفهاني قسم الاجارة طبع النجف بلا تاريخ . ومجلة الاحكام العدلية العثمانية ـ كتاب الاجارة ـ بيروت ١٩١٣ ، وكتاب بداية المجتهد ونهاية المقتصد لابن رشد القرطبي « ابن رشد الحفيد » القاهرة ١٣٣٣ هـ . الجزء الثاني ـ كتاب الاجارات وكتاب صحيح البخاري الجزء الثاني ـ كتاب الاجارة ـ طبع القاهرة ١٩٤٩ . وكتاب الانوار لاعمال الابرار في فقه الامام الشافعي للعلامة يوسف الاردبيلي ومعه حاشية الكمثري طبع القاهرة بلا تاريخ ـ كتاب الاجارة . وكتاب الفتاوى الخيرية على مذهب الامام ابي حنيفة طبع القاهرة ١٣٠٠ هـ الجزء الثاني كتاب الاجارة ، وكتاب تبصرة المتعلمين للعلامة الحلي طهران ١٣٧٢ كتاب الاجارة والوديعة .

ونجد في هذه النقطة او الحالة تشابها ما بين الفقه الروماني القـديم وبين الفقه الاسلامي ، اذ كان الفقه الروماني ايضا يعتبر عقد العمل من عقود الاجارة وكانت اجارة الرقيق تعتبر كاجارة الحيوان والمال المنقول(٤) .

ومن المفيد ان نذكر الان تعريف عقد الاجارة بحسب اهـم المدارس الفقهية الاسلامية دون تعليق مبدئي :

١ ـ لقد عرف الفقه الجعفري عقد الاجارة عموما بانه « هو اللفظ المشتمل على الايجاب الدال بالظهور العرفي على تمليك المنفعة او العمل بعوض والقبول الدال على الرضا به وتملكهما بالعوض » او هو « الايجاب والقبول الدالان بالوضع على تمليك المنفعة مدة من الزمـان بعوض معلوم مشروع »(٥) .

٢ ـ وقد عرف الفقه الحنفي هذا العقد بانه « عقد يفيد تمليك منفعة معلومة مقصودة من العين المستأجرة بعوض . والاجارة قسمان قسم يرد على منافع الاعيان وقسم يرد على نفس العين »(٦) .

٣ ـ وعرفه الفقه المالكي بانه « عقد يفيد تمليك منافع شيء مباح مدة معلومة بعوض غير ناشيء عن المنفعة »(٧) .

٤ ـ كما عرفه الفقه الشافعي بانه « عقد على منفعة مقصـودة قابلة للبـذل والاباحة بعوض معلوم »(٨) .

---

٤ ـ كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام المذكـور سابقا ص ١٢٤ . وكتاب عقد العمل في القانون المصري للدكتور محمود جمال الدين زكي القاهرة ١٩٥٦ ص ٣ـ٥ .

٥ ـ وسيلة النجاة ـ كتاب الاجارة ـ مذكور سابقا ص٣٣٣ وتبصرة المتعلمين ـ كتاب الاجارة والوديعة ـ مذكور سابقا ص ٦٢ .

٦ـ٧ـ٨ـ٩ـ الفقه على المذاهب الاربعة للاستاذ عبد الرحمن الجزيري القاهرة ١٩٣٥ ـ كتاب الاجارة ص ١٢٨ـ٩٣٢ .

٥ ـ كذلك عرفه الفقه الحنبلي بانه « عقد على منفعة مباحة معلومة تؤخذ شيئا فشيئا مدة معلومة بعوض معلوم »[٩] .

يتبين من هذه التعاريف الفقهية الرئيسية لعقد الاجارة الواردة في فقه اهم المدارس الفقهية الاسلامية انها جاءت عامة مطلقة ، لتشمل ايضا اجارة الانسان أي ما يسمى الان « عقد العمل » ذلك لان فقه هذه المدارس المختلفة قسم هذه الاجارة بصورة عامة الى قسمين رئيسيين هما :

١ ـ اجارة الاعيان او اجارة الاموال .

٢ ـ اجارة الاشخاص او اجارة النفس او الادمي وهذه الاجارة هي ما يطلق عليه الان مصطلح « عقد العمل » وافضل منه « اتفاق العمل » .

ويمكننا على ضوء هذه التعاريف المذكورة ان نعرف اتفاق العمل بمقتضى الشريعة الاسلامية بانه اتفاق يضع بمقتضاه الانسان نشاطه المهني المشروع بمقتضى الشريعة الاسلامية لمصلحة اخر لينتفع منه هذا الاخر انتفاعا مشروعا مدة معلومة او لغرض انجاز شيء معين معلوم مشروع بعوض معلوم مشروع .

ويبرم هذا الاتفاق بصيغة الايجاب والقبول كتابة او شفاها او بأشارة الاخرس المفهومة وكذلك بالتعاطي المتعارف عليه بين الناس كأن يأخذ الحمال منك الحمل في سوق او محطة فيحمله لك الى المحل المعين فتعطيه الاجر المتعارف عليه دون تعامل شفهي او كلام او تتفقان عليه في الاخير .

مشروعية وخصائص اتفاق العمل وفئات العمال في الاسلام

لقد اجاز الاسلام اتفاق العمل كأحد المعاملات التي يتعامل بها الناس واهم الادلة على ذلك مما جاء في الكتاب والسنة ما يلي :

١ ــ قال الله تعالى :

أ ــ « قالت احداهما يابت استأجره ان خير من استأجرت القوي الامين قال اني اريد ان انكحك احدى ابنتي هاتين على ان تأجرني ثماني حجج فان اتممت عشرا فمن عندك وما أريد ان أشق عليك ستجدني ان شاء الله من الصالحين »[١٠] .

ب ــ « فان ارضعن لكم فآتوهن اجورهن »[١١] .

جـ ــ « وان اردتم ان تسترضعوا اولادكم فلا جناح عليكم اذا سلمتم ما اتيتم بالمعروف واتقوا الله واعلمو ان الله بما تعملون بصير »[١٢] .

د ــ « اهم يقسمون رحمة ربك نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضا سخريا ورحمة ربك خير مما يجمعون »[١٣] .

٢ ــ من حديث النبي عليه الصلاة والسلام :

أ ــ روى البخاري ان النبي (ص) استأجر رجلا من بني الديل[١٤] يقال له : عبدالله بن الاريقط وكان هاديا خريتا ــ اي ماهرا .

ب ــ روى ابن ماجة ان النبي (ص) قال : « اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه » .

جـ ــ روى احمد وابو داود والنسائي عن سعد بن ابي وقاص (رضى) « كنا نكرى الارض بما على السواقي من الزرع » فعرض رسول الله (ص) عن ذلك وامرنا ان نكريها بذهب او ورق .

١٠ــ سورة القصص ــ الاية ــ ٢٦ و ٢٧ .
١١ــ سورة الطلاق ــ الاية ــ٦ــ .
١٢ــ سورة البقرة ــ الاية ــ ٢٣٣ .
١٣ــ سورة الزخرف ــ الاية ــ ٣٢ فقه السنة ــ ج ــ ٣ــ للشيخ السيد سابق بيروت ١٩٦٥ ص ١٧٨ــ١٧٩ .
١٤ــ حي من احياء عبد قيس .

د ــ روى البخاري ومسلم عن ابن عباس ان النبي (ص) « احتجم واعطى الحجام اجره » .

هـ ــ روى عن ابي سعيد ان قال رسول الله (ص) « من استأجر اجيرا فليعلمه اجره » .

و ــ روى عن جابر ان رسول الله (ص) قال : «آجرت نفسي منخديجة سفرتين بقلوص »(١٥) .

ز ــ روى عن ابي سعيد ان رسول الله (ص) « نهى عن استئجار الاجير حتى يتبين اجره »(١٦) .

م ــ روى عن عائشة ان رسول الله (ص) قال « ان الله تعالى يحب اذا عمل احدكم عملا ان يتقنه »(١٧) .

ي ــ روى عن ابن سعيد وابي هريرة ان رسول الله (ص) قال « من استأجر اجيرا فليتم له اجرته »(١٨) .

ولقد ذكر الفقيه الطوسي في كتابه الخلاف انه كلما جاز ان يستباح بالعارية جاز ان يستباح بعقد الاجارة وبه قال عامة الفقهاء الا حكاية تحكى عن عبدالرحمن الاصم انه قال لا تجوز الاجارة اصلا ــ بحجة انها تعقد على اشياء غير موجودة وهي المنافع التي لم تكن مخلوقة وقت العقد ــ دليلنا ــ الكتاب والسنة والاجماع »(١٩) .

والحقيقة ان الاسلام قد اقر اتفاق العمل وهو اتفاق بين العامل وصاحب العمل او بين الاجير الفاعل وصاحب الشغل او المستأجر يضع بمقتضاه الاول

١٥ــ١٦ــ١٧ــ١٨ــ منتخب كنز العمال للشيخ علاء الدين علي بن حسام الشهير بالمتقى الهندي المطبوع بهامش الجزء الثالث من مستند الامام ابي عبد الله احمد بن محمد بن حنبل (رض) ص ١٢٥ .

١٩ــ كتاب الخلاف للفقيه العلامة الطوسي ــ ج٢ ــ بلا تاريخ ــ الاجارة ــ ص ٢٠٦ .

جهده البدني والعقلي المهني في خدمة الاخر ، او يتعهد بالقيام لـه بخدمة مهنية معينة او بصنع شيء معين او لاداء شيء معين من ذاته وجهده لمـدة معلومة وذلك كله مقابل اجـر معلوم سواء اكان مالا عينيا او منفعة وفق القواعد والاحكام الشرعية[٢٠] وان هذا الاتفاق في الاسـلام له اوصـافه وخصائصه اهمها ما يلي :

١ ـ انه عقد مسمى : اذ اطلق عليه الفقه الاسلامي تعبير « اجارة الآدمي او اجارة الشخص او النفس » •

٢ ـ انه اتفاق رضائي : اذ اوجب الفقه الاسلامي ان يتم بالتراضي وبصيغة الايجاب والقبول الحرين صراحة ، او دلالة عند الاقتضاء كما هـي الحالة بالنسبة لاشارة الاخرس المفهومة او بالتعاطي المتعارف علـيه احيانا كما هي الحالة بالنسبة للحمالين الجوالين في الاسواق او محطات وسائل النقـل •

٣ ـ انه من اتفاقات المساومة والمعاوضة : اذ أوجب الفقه الاسلامي ان يبرم بالتراضي والاتفاق على اداء العمل ووقته ونوعه بالاجر المعين المعلوم • لذا فليس اتفاق العمل من اتفاقات الاذعان والتبرع ، فالاكراه قد يبطله او يفسده على خلاف ما بين فقهاء المسلمين في ذلك •

٤ ـ انه من الاتفاقات المستمرة : التي تتطلب لتنفيذها وقتا معينا طال او قصر على عكس الاتفاقات الفورية كالبيع والشراء • ويترتب على ذلك انه ليس لفسخ عقد العمل اثر رجعي بل تحترم اثاره الواقعة في الماضي باعتبارها من الحقوق المكتسبة •

٥ ـ انه من الاتفاقات المعينة المحددة المعلومة الخالية من الجهالة : اذ اوجب

٢٠ـ العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ـ المرجع السابق ص١٧٩ـ١٨٤ •

الفقه الاسلامي ان يعرف طرفا هذا الاتفاق حقوقهما وواجباتهما بصورة واضحة في نفس الاتفاق وذلك ما يفرقه عن اتفاقات الغرر والاتفاقات الاحتمالية المحرمة في الاسلام ٠

وعليه فتسمع بشأن اتفاقات العمل عند الاقتضاء دعاوى الغش والغبن والغرر على افتراض وجود ذلك ٠

٦ ـ انه من الاتفاقات ذات المنافع الفردية والاجتماعية معا : لانها تبرم من اجل المصالح الفردية الخاصة بالعمال واصحاب العمل او بين العمال والجهات الرسمية العامة التي تعمل للمصلحة الاجتماعية او بين العمال والجهات الاجتماعية المختلفة وان تحقيق جميع هذه المصالح الفردية والعامة والاجتماعية هو بالنهاية والحقيقة تحقيق للمصالح الاجتماعية ولذلك فليس صحيحا القول بان اتفاقات العمل من الاتفاقات الخاصة او من الاتفاقات العامة وانما هي من الاتفاقات ذات المنافع الفردية والاجتماعية على حد سواء ٠

٧ ـ انه من الاتفاقات البشرية : لان الجهد البدني والعقلي هو الركن الاساسي في اتفاق العمل ، ولذا قرر بعض فقهاء المسلمين بانه يشبه في ذلك اتفاق الزواج الى درجة ما ، علما بانهم عندما قرروا ذلك كانوا يدركون تمام الادراك الفروق الكبيرة ما بين اتفاق الزواج واتفاق العمل ولكن نقطة الشبه هي ان الاتفاق هنا يرد على ما يتصل بذات الانسان وبكيانه الجسمي والعقلي في حالتي العمل والزواج أي على منافع الانسان ٠

٨ ـ قد يرد اتفاق العمل في الاسلام على ذات انسان معين ويسمى اجارة واردة على منافع انسان معلوم مباشرة ، او قد يرد على ذمة انسان معين ، كأن يتعهد الخياط الشخصي بخياطة ثوب باوصاف معينة ، فعقد العمل هنا يرد على ذمته ولكن العامل الذي سيخيط الثوب ليس

معروفا من قبل هذا الشخص طالب الثوب أي ان المنفعة التي يستفيد هو منها في خياطة ثوبه ليس معروفة ومعلومة لديه مباشرة ، ومن هنا تفترق اجارة عين او ذات الانسان واجارة الذمة التي يتعهد بمقتضاها الانسان بمجرد انجاز شيء معين بحسب اوصاف معينة وهذا ما يحدث في الغالب بالنسبة للاجير المشترك الصناعي او الحرفي •

وبهذه المناسبة نذكر ان الفقهاء في الاسلام قد صنفوا العمال الاجراء من حيث علاقتهم بمستأجريهم أي اصحاب العمل على وجه العموم الى ما يلي :

١ ــ اجير خاص : وهو الاجير الذي يقع الاتفاق على ذاته هو لمدة معينة او لانجاز شيء معين وانه في كلتا الحالتين يكون ملزما بالعمل لصاحب عمله كل وقته ولا يجوز له العمل لغيره خلال فترة الاتفاق الا بأذنه مثال ذلك عمال المصانع او عمال البناء او الخدمات البيتية والعامة •

٢ ــ اجير مشترك : وهو الذي يقع الاتفاق في الغالب على ذمته ويستأجر عادة لانجاز شيء معين دون الالتزام بقصر وحصر كل عمله ووقته خلال مدة الاتفاق على مستأجر معين ، وهنا غالبا ما يقع الاتفاق على ذمة المؤجر الاجير وليس على ذاته هو دائما ، وانه يقبل الاشغال من أي مستأجر كلما يريد[٢١] • ويسميه البعض بالاجير العام اي غير الخاص بشخص معين •

ويفضل بعض الفقهاء تسمية الاجير المشترك « بالاجير المطلق » باعتبار عدم حصر وقصر عمله على شخص معين او اشخاص معينين ولان عبارة (الاجير المطلق) هي تقابل عبارة « الاجير الخاص » غير المقيد بشخص معين[٢٢] •

٢١ــ شرائع الاسلام للعلامة المحقق الحلي ، طبع بيروت باشراف الشيخ محمد جواد مغنية ــ بلا تاريخ ــ كتاب الاجارة ص ٢٣٤ والجوهرة النيرة في فقه الامام ابي حنيفة ج ــ١ــ ص ٣٦٥ .

٢٢ ــ شرح اللمعة ــ في الفقه الجعفري ــ للعلامة الشهيد السعيد ج١ ص٨ .

ونعتقد بان افضل تعبير للاجير الذي يقصر عمله على شخص معين في فترة محددة بالزمن او بانجاز شيء معين هو تعبير « الاجير المقيد او غير المستقل » لانه مقيد بان يعمل لشخص معين فقط طيلة مدة الاتفاق ، ويكون هذا التعبير مقابل تعبير « الاجير المطلق او المستقل » الذي لا يقصر عمله على شخص معين بالذات وانما هو يعمل لكل من يريد عمله .

ولذلك يمكن اطلاق تعبير « الاجير الخاص » على أجير الافراد العاديين غير الرسميين وتعبير « الاجير العام » على اجراء الجهات الحكومية والرسمية عموما من موظفين ومستخدمين .

ولقد صنف الفقهاء المسلمون الاجراء من حيث نوعية الخدمات والاشغال التي يلتزمون بتقديمها او انجازها الى ما يلي :

١ ـ الاجير : وهو الذي يعمل بما ليس بحيازته من مواد اولية للعمل وفي اماكن مستأجريه كالبنائين والندافين والنجارين وعمال الخدمات المنزلية الذين يعملون في بيوت مستأجريهم طيلة مدة الاتفاق وبمواد تعود لهؤلاء المستأجرين عادة وغالبا .

٢ ـ صانع ـ وهو العامل المستقل الذي يعمل في محله هو وبما هو تحت حيازته ، ويصنع ما يطلب منه مما يقدمه له المستأجر دون زيادة او نقصان كالخياط مثلا عندما يقدم الزبون القماش لخياطته .

٣ ـ صانع بائع ـ وهو الصانع الذي يبيع الشيء المطلوب منه من عنده بعد صنعه او يزيد هو على ما يقدمه له المستأجر لصنعه ، كالصباغ والخياط ، فالمستأجر يأتي بثوب لصباغته بصبغ الاخير وعمله او يأتي بقماش لخياطته بخيوط الاجير او يضيف لقماشه منه كالبطانة مثلا ، لذا فهو صانع بائع .

٤ ـ الخادم ـ وهو الذي يستأجر عادة للخدمات المجردة في البيوت والمحلات

للتنظيف والغسيل والطباخة وما الى ذلك .

ويمكن التفريق ما بين تعبير الاجير والخادم بحسب العرف السائد ان الاول يستأجر في المجال الحرفي ليعمل في نفس حرفة صاحب العمل اما الخادم فيستأجر لغير ذلك من الخدمات الشخصية والجماعية التي قد لا تتعلق بشغل او اعمال صاحب العمل كعمال الخدمات المنزلية والتنظيف والحراسة في البيوت والمحلات .

٥ ـ الكاسب ـ تعبير عام يطلق على الاجراء سواء كانوا مستقلين او غير مستقلين ويعنى غالبا هذا اللفظ الكسب من اجل العيش وانه هو في مفهومه اللغوي العام يعني الاكتساب والحصول على المغانم .

وفي الواقع ان جميع هؤلاء هم اجراء يبذلون الجهد البدني والعقلي من اجل العيش عن طريق اتفاق العمل بالدرجة الاولى ويعتمدون في عملهم بالدرجة الاولى على جهودهم وربما توجد لدى بعضهم بعض ادوات الانتاج البسيطة يستخدمونها كعامل مساعد في عملهم على عكس اصحاب العمل الذين يعتمدون في اعمالهم بالدرجة الاولى على رؤوس اموالهم ويستخدمون عملهم اي جهودهم كعامل مساعد لرؤوس اموالهم .

٦ ـ العاملين ـ هم جميع العمال الاجراء واصحاب الاعمال وكل من يمارس اي نشاط اقتصادي في المجتمع لغرض الكسب .

اركان
اتفاق العمل
في الاسلام

ان اركان اتفاق العمل كما هي في كل عقود المعاوضة اهلية ابرامه والرضا بمضمونه والمحل الذي يرد عليه والسبب الذي ابرم من اجله .

اهلية ابرام
اتفاق العمل

يشترط الفقه الاسلامي كغيره ، في العاقدين ، ليكونا اهلا لابرام اي عقد من عقود المعاوضة ومنها اتفاق العمل ان تتوفر فيهما الاهليــة التامــة الكاملة المعترف بها قانونا ، وتتكون هذه الاهلية من البلوغ والعقل وهمــا الركنان الطبيعيان الاساسيان لاهلية كل التصــرفات والافعــال الشــرعية والقانونية اللذان يجب ان يتمتع بهما الانسان ليكون اهلا للتمتع بالحقوق والالتزام بالواجبات في مجال النشاط الاجتماعي والاقتصادي والتعامل مع الاخرين وخاصة فيما يتعلق بالاعمال والاشغال . فما لم يكن الانســـان بالغاسن الرشد عاقلا رشيدا فهو لا يحق له ابرام العقود ومنها اتفاق العمل مباشرة بنفسه .

وقد قسم الفقه الاسلامي الناس بشأن هذه الاهلية الى ثلاثة اقســام وحدد لكل قسم منهم حدودا معينة من الاهلية والتصرفات وهم[٢٣] :

١ ــ عديمو الاهلية ــ وهم الصغار الذين لم يبلغوا السنة السابعة من العمر ويطلق عليهم الفقه الاسلامي تعبير « الصــغار غير المميزين » وكذلك المجانين جنونا مطبقا . ولقد قرر الفقه ان جميع هؤلاء ليسوا اهلا لاي تصرف قانوني ، ومن ضمن ذلك ابرام اتفاق العمل ، او لممارسة العمل وانهم ان قاموا باي تصرف فهو باطل ذلك لانهم لا يفقهون المغــزى والحكمة من كل تلك التصرفات،وكذلك هم لايستطيعون ولا يحسنون القيام بها على الوجه الصحيح وهذا هو الاساس الرصــين القويم ، لسلامة وقوع وممارسة التصرفات القانونية الشرعية القولية والفعلية

٢٣ــ كتابنا العمــل والضمــان الاجتماعــي في الاســلام ــ المرجــع الســابق ص ١٣٥ــ١٣٩ .

على وجه العموم . فكل التكاليف الشرعية والتصرفات والمعاملات الدنيوية تقتضي الفهم والادراك والقدرة للقيام بها وهذا ما ليس متوفرا بالنسبة للصغار غير المميزين وبالنسبة للمجانين جنونا مطبقا . وعليه فلا يصح لهؤلاء ان يبرموا اي عقد من العقود ومنها اتفاق العمل واذا ابرموا مثل هذه العقود فتعتبر باطلة بطلانا مطلقا ، ولكن يلزم من يشغل المجنون والصغير غير المميز باجر المثل لان تشغيلهم كان بغير حق وان مشغلهم قد انتفع بعملهم بغير حق وهو غنم لذا فعليه الغرم وهو اجر المثل لما يقابل هذا الانتفاع بمقدار الاجر في نفس الشغل وبنفس الظروف والاحوال .

٢ ـ ناقصو الاهلية ـ وهم الصغار الذين تتراوح اعمارهم ما بين السنة السابعة (سن التمييز) وسن البلوغ والرشد اي ما زالوا لم يبلغوا سن البلوغ والرشد . ويطلق على الانسان بهذا السن (الصبي المميز) وكذلك يعتبر من ناقصي الاهلية الانسان المعتوه او المجنون جنونا غير مطبق : الذي في عقله بعض الخلل . وكذلك السفيه الذي يبذر الاموال دون تحسب وادراك والمدين المفلس المحجور عليهما وكذلك الرقيق ثم المريض مرض الموت .

وان سن البلوغ ـ بحسب المدارس الفقهية الاسلامية المختلفة يتراوح ما بين الخامسة عشرة والتاسعة عشرة من العمر بحسب الظروف والاحوال الطبيعية مع اختلاف فيما بينها بشأن سن البلوغ بالضبط وان اقوال وافعال هؤلاء تختلف شرعا من حيث الجواز وعدمه بحسب النفع والضرر الناجم عنها . وتنقسم تصرفات وافعال الناس الدنيوية من حيث الضرر والنفع الى ثلاثة اقسام هي :

آ ـ ضارة ضررا محضا كأتلاف الاموال المباحة او انفاقها في المحرمات او ارهاق الصغير بعمل خطر مهلك .

ب ـ تدور بين النفع والضرر كالاشتغال والبيع والشراء والتجارة .

جـ ـ نافعة نفعا محضا كقبول الهبات من الوالدين او احد الزوجين او اشتغال من ليست له اية وسيلة للعيش غير الاشتغال بشرط عدم تعرضه لارهاق او خطر فادح .

فقد اجاز الاسلام قول وتصرف ناقصي الاهلية المذكورين في كل ما هو نفع محض اليهم كقبول الهبات من الاقارب مثلا والعمل بلا ارهاق من اجل العيش كما حرم عليهم كل قول او تصرف فيه ضرر محض عليهم كالتبرع والتنازل عن المال للغير .

ولكن يقرر بعض فقهاء المسلمين بانه لاتصح اجارة الصغير المميز لا والضرر موقوفة على اجازة اوليائهم او القائمين شرعا على شؤونهم وعلى اجازة الذين تمسهم هذه الاقوال والافعال من الاقارب والورثة او الدائنين بالنسبة للمريض مرض الموت او المحجور عليه لدين او سفه او افلاس .

ولكننا نعتقد على ضوء ما عرفنا من قواعد الشريعة السمحاء التي توجب على الانسان العمل للعيش ، وايفاء الوعود والعهود انه بامكان المحجور عليه لسفه او دين او الصغير المميز الفقير المعدم الذي ، ليس له معيل ان يبرم اتفاق العمل كعامل مع الغير اذا تبين انه يعتاش او يسدد بعض الديون من اجر عمله .

ولكن يقرر بعض فقهاء المسلمين بانه لا تصح اجارة الصغير المميز لا ايجابا ولا قبولا سواء اذن له الولي ام لم يأذن له اذ لا عبرة ، بحسب راي هؤلاء الفقهاء بتصرفه هذا . وقد علمنا قبلا بان اتفاق العمل في الفقة الاسلامي هو من عقود اجارة الاشخاص او اجارة النفس او الآدميين . ومعنى هذا الرأي انه لا يصح للصغير المميز ان يبرم اتفاق العمل مع الغير سواء بصفته

عاملا او صاحب عمل [٢٤] ونعتقد بان هذا الرأي ان صح نقله وكان مطلقا فهو مرجوح اذ فيه نــوع من الحرج على الناس الفقراء خاصة لان الرأي الراجح ـ والعرف يؤيده الان ـ هو انه يصح للصبي المميز ان يبرم اتفاق العمل بصفته عاملا باذن وليه وفق القواعد الشرعية المعتبرة اذا تأكد النفع من ذلك له •

ويوجد راي في الفقه الاسلامي مفاده انه يشترط ويجب رضاء القاصر المميز الى جانب اجازة القائم مقامه شرعا عند ابرام اتفاق العمل [٢٥] بشأن تشغيله بحجة ان العقد يتعلق بشخصه ونفسه ولا محل لاجباره على العمل دون رضاه وهذا خلاف ما يراه الاخرون الذين يعتقدون بعدم تمكن القاصر ولو كان مميزا من ادراك ضرورة ونفع او ضرر اتفاق العمل والاشتغال وانه لا يملك القدرة السليمة على التمييز وعلى الرضا والرفض •

ويــوجـد رأي في الفقه الاسلامي ايضا بشأن تشغيل البنت القاصر مفاده انه ليس للولي ولو كان ابا الحق في تشغيل البنت القاصر ولكن يجوز لــه ذلك بالنسبة للابن القاصر [٢٦] وقد يرجع السبب في ذلك الى الضرر المحتمل من تشغيل البنت عموما لاسيما القاصر خاصة وان الاختلاط بـين الذكور والاناث بات شائعا في مجالات العمل •

ولكن الرأي الجريء في الفقه الاسلامي ينص على انه « يجوز لولــي الطفل اجارته او اجارة ما يرى من امواله سواء اكان ابا او جـدا للاب او وصيا او قيما من جهة الحاكم مع المصلحة له في ذلك ... »[٢٧] وهنا قــد

٢٤ـ تذكرة الفقهاء للعلامة الحلي المذكور سابقا ـ الفصل السابع في كتاب الاجارة وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ـ المذكور سابقا ص ١٣٨ •

٢٥ـ علي العريف ـ تشريع العمل في مصر الجزء الاول ص ١٥١ •

٢٦ـ م ٤٢٢ ـ مجموعة قدري باشا للاحوال الشخصية ـ عن الاستاذ علـي العريف ـ المصدر السابق ص ١٥٦ •

٢٧ـ تذكرة الفقهاء ـ كتاب الاجارة ـ مذكور سابقا ص ١٣٨ •

ينصرف معنى الطفل الى الذكر والانثى .

وهذا هو الرأي الذي يتمشى مع ظروف وضرورة العصر الحديث اذ جاء تعبير الطفل مطلقا غير مقيد ولا مخصص فهو يشمل اذا الذكر والانثى ومعنى هذا الرأي هو انه يصح للولي او القائم مقامه شرعا ان يبرم نيابة عن القاصر المميز اتفاق العمل بصفته صاحب عمل بغية ادارة امواله واعماله وكذلك بصفته عاملا لكي يشتغل اجيرا بعد ان يكون قادرا على العمل(٢٨) .

تامو الاهلية : وهم اؤلئك الذين بلغوا سن الرشد وهم في تمام ادراكهم العقلي وغير معرضين لاية حالة من حالات نقص الاهلية . وان جميع اقوال وافعال وتصرفات هؤلاء الايجابية والسلبية جائزة ومعتبرة ونافذة شرعاً ما لم تكن مخالفة لقواعد الشرع ، ومن ذلك انهم اهل لابرام اتفاقات العمل كأصحاب عمل وكعمال مع من يريدون في اي قطاع او وقت او مكان . كذلك يجوز لاي واحد من هؤلاء الذين يقومون مقام الصغير المميز او المحجور عليهم ان يأذن لهؤلاء القصر بالقيام باي تصرف او فعل يدور بين النفع والضرر اذا تبين له ان ذلك ضروري للقاصر وفيه له نفع وخير . وكذلك يجوز لتام الاهلية ان يبرم نيابة عن القصر غير المميزين الذين تحت ولايته اتفاق العمل بصفة صاحب عمل من اجل ادارة شؤون اعمالهم واموالهم حسب الاصول والقواعد الشرعية . ولكن لا يصح له ان يبرم اتفاق العمل عنهم مع الغير لتشغيلهم لديه لان في ذلك ضررا بليغا على الصغار غير المميزين من الناحية الصحية والاجتماعية ايضا . واذا قيل ان ضرر الفقر والجوع اخطر على هؤلاء الصغار من ضرر الاشتغال والاكتساب فيرد على ذلك بان الاقرباء المسؤولين شرعا عن الانفاق عليهم او بيت المال عند عدم وجود هؤلاء هما الكفيلان الشرعيان لاعالة كل صغير او فقير اعزل معوز .

٢٨ـ كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ـ المرجع السابق ص ١٣٩ .

« الرضا »
في اتفاق العمل في الاسلام

الرضا ركن من اركان كل العقود ومنها اتفاق العمل • ودليل الرضا اللفظي هو الايجاب والقبول ولذلك اوجب الفقهاء صيغة الايجاب والقبول لابرامه اصلا وعادة ، وربما يرجع سبب ذلك الى عدم امكانية صدور الايجاب او القبول السليمين من دون رضا الطرفين بمضمون وشروط العقد • ومعنى الرضا او صدور الايجاب والقبول السليمين في اتفاق العمل هو ان يكون كل طرف من طرفيه وهما العامل وصاحب العمل اهلا لابرامه من جهة كونهما بالغين رشيدين متحررين فيما يتعلق بالأرادة الحرة والاختيار الذاتي. اي ان يكون كل من العامل وصاحب العمل حرا مختارا في التقابل وابرام اتفاق العمل مع بعضهما •

ولان كان الرضا من اهم اركان سائر العقود المالية المتبادلة العوضية فانه من باب اولى واقوى ان يكون كذلك بالنسبة لاتفاق العمل لان بمقتضاه يضع الانسان جهده العقلي والبدني في خدمة شخص اخر يأتمنه على ماله ويثق به على اشغاله لمدة معينة الامر الذي يستوجب اعلان الارادة الحرة السليمة دون اي اجبار او اكراه يشوبان ثقة احدهما بالأخر ويعكران استقرارهما وصفوهما في مجال النشاط الاقتصادي • ويجب التنبيه الى ان الاكراه المبطل لاتفاق العمل هو الاكراه بغير حق ، اما اذا حصل اكراه بحق سواء بالنسبة للعامل او صاحب العمل على ابرام اتفاق العمل كان تجبر الدولة الشرعية لاسباب مشروعة بعض اصحاب العمل والعمال على الدخول في المساومة وابرام اتفاقات عمل بينهما حسب القواعد الشرعية فهذا اكراه بحق لا يبطل هذه الاتفاقات برأينا لان العمل واجب على كل انسان قادر عليه وهو بنفس الوقت حق للمجتمع لتعلقه بمعيشة وحياة افراده فوجود الضرورة لتدخل

الدولة واجبارها الافراد بابرام هذه الاتفاقات لمصلحة المجتمع وهما منه ، يبرر المحظور على فرض وجوده،فالضرورات تبيح المحظورات . وعلى فرض أنه وقع اكراه شديد على شخص لابرام اتفاق العمل فأبرم الاتفاق بالايجاب والقبول الشكليين غير السليمين فيعتبر اتفاقا باطلا ولا ينتج اي اثر شرعي بمقتضاه اللهم الا اجر المثل للعامل المكره الذي قام باداء العمل وفق هذا الاتفاق الباطل اذا تبين وامكن ثبوت بطلانه[٢٩] لان صاحب العمل قد غنم من عمل العامل لذا فيقع عليه الغرم (وهنا ليس الاجر المنصوص عليه بالاتفاق هو الغرم لان هذا الاتفاق باطل) وانما هو بمقدار اجر المثل كما يقرر الفقهاء .

ونرى انه كان من العدل ان يقدر الغرم هنا اي اجر العامل عند ثبوت كونه كان مكرها على العمل اما بأجر المثل المذكور ، واما بقيمة غنم صاحب العمل من عمل العامل ايهما اكثر وافضل ، لانه ليس من العدالة ان يغنم صاحب العمل شيئا بالاكراه من عمل العامل المكره على العمل .

وتتلخص اراء المدارس الفهية الاسلامية المهمة بشأن الرضا في العقود ومنها بطبيعة الاحوال عقد الاجارة المتعلقة بالاشخاص وهو ما نسميه ، اتفاق العمل فيما يلي :

يقرر الفقه الجعفري انه يجب « ان يكون المتعاقدان كاملين حائزين أهلية التصرف »[٣٠] ، أي ان يكونا بالغين راشدين يتمتعان بكامل الحرية والاختيار ، ومعنى هذا انه يجب توفر الرضا ولا يجوز ابرام اتفاق العمل بالاكراه . حتى ولو لحقته الاجازة فيما بعد ، بحسب اصل هذا الفقه اذ لا وجود للعقد اصلا دون رضا كل من طرفيه حتى يقال بامكانية لحاق

٢٩ـ كتابنا ـ العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ـ المرجع السابق ص ١٤٧ـ١٤٨ .
٣٠ ـ شرائع الاسلام ـ المرجع السابق ص ٢٣٣ .

الاجازة به لان الرضا ركن من اركان هذا العقد وليس شرطا لصحته ، فلقد روى ان رسول الله (ص) قد اوصى عليا (ع) عند موته فقال له : « يا علي لا يظلم الفلاحون بحضرتك ... ولا سخرة على مسلم » ـ يعني اكراه المسلم على عمل ـ . وقد كان علي (ع) يكتب الى عماله مخاطبا اياهم « لا تسخروا المسلمين .. » اي لا تجبروهم على العمل ولا يعني هذا القول قطعا انه يمكن تسخير غير المسلمين اذ كانت بالنسبة لذلك الوقت والمكان تعني كلمة المسلمين جميع الناس او لا وجود آنذاك لغيرهم في محيط وظروف العمل الاجير اصلا ، ويستدل في الفقه الجعفري من ذلك انه لا يجوز الاكراه وعدم وجود الرضا السليم المسبق لابرام اتفاق العمل[٣١] .

وفيما يتعلق بالتجارة والبيع قال الله تعالى « الا ان تكون تجارة عن تراض منكم » وقال رسول الله (ص) « انما البيع عن تراض » ونعتقد بان اتفاق العمل من حيث الحكمة والغاية منه كالتجارة والبيع ولذلك فهو مشمول في المعني بهذه الاية وبهذا الحديث في لزوم وجوب التراضي في اتفاق العمل . واذا كان الرضا واجبا في التجارة والبيع اللذين يكون محلهما منفصلين تمام الانفصال عن ذات وكيان طرفيهما وانه لا يصيب جسم الانسان اي ضرر مادي بالاكراه بشأنهما ، فأنه يكون الرضا اقوى وجوبا في اتفاق العمل لاسيما من جانب العامل حيث يكون محل الاتفاق بالنسبة له هو جهده العقلي والبدني وان الاكراه فيه يؤدي الى الاضرار المادية والمعنوية الجسمية، اذ قرر الفقهاء ان عقد اجارة الاشخاص (أي اتفاق العمل) يقع على النفس أي ان محله الجهد البدني والعقلي لا المبيع ولا الثمن كما هي الحالة في عقود التجارة والبيع .

ويقرر الفقه الحنفي انه « لا تصح اجارة المكره وان كانت تنعقد الا انها

٣١ـ الفروع في الكافي للعلامة الكليني الرازي (ج ٥) طبع طهران ١٣٢٧ هـ ص ٢٨٤ وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ـ المرجع نفسه ص ١٤٨ـ١٤٩ .

اجارة فاسدة حكمها ان فيها اجر المثل بعد الاستعمال »[٣٢] ومعنى ذلك ان الرضا اعتبر هنا شرطا لصحة العقد وليس ركنا له ، فاذا اجبر العامل علــى هذا الاتفاق وقام بالعمل فله اجر المثل ، ولكن اذا اجازه المكره بعد زوال الاكراه يعتبر الاتفاق صحيحا ويستحق الاجر المسمى ، وهنا يتبين الخلاف بوضوح ما بين الفقهين الجعفري والحنفي ، وربما قصد الفقه الحنفي مصلحة المكره المؤجر ــ اي هنا العامل ــ عندما قــرر جواز تصحيح عقد الاجــارة ــ أي اتفاق العمل ــ هذا الذي ابرم بالاكراه عندما يزول الاكراه ويجيزه المكره ، وذلك حتى يحصل المكره المجيز على الاجر المسمى من بداية الاتفاق لا من تاريخ الاجازة التي يمكن اعتبارها بداية اتفاق العمل .

والراجح في الفقه الشافعي هو انه لا يعقد اي عقد معاوضة تبادلي دون رضا طرفيه وان اتفاق العمل من قبيل ذلك ومعنى هذا انه لا ينعقــد العقــد بالاكراه ، والاكراه هنا قد يقع على نفس العقد او على سبب ابرامه ، كأن نكره الانسان على نفس ابرام العقد او على تسديد دين حالا فيجبر علــى ابرام عقد العمل بصورة غير مباشرة لغرض تسديد الدين من اجر العمل .

وقد قرر هذا الفقه انه اذا قصد ونوى المكره ، في اثناء الاكراه ، ابرام العقد حقيقة ، فالعقد يكون جائزا ، طالما انصرفت نيته ، وان كان مكرها ، الى ابرامه ، اذ الاصل في انعقاد العقد القصد والنية ، وهذا قد تحقق ، غير ان الكشف عن هذه النية وهذا القصد في اثناء الاكراه او حتى بعده مــن الصعوبة بمكان ، اما اذا لم يقصد ابرام العقد في اثناء ذلك فلا ينعقد العقد .

اما اذا وقع الاكراه بصورة غير مباشرة على ابرام العقد كأن يجبر العامل على تسديد دين لصاحب العمل فيضطر على ابرام اتفاق العمل معه ليســدد الدين من الاجر فان الاتفاق جائز وتام لانه لم يكن هناك اكراه مباشر على

٣٢ــ الفقه على المذاهب الاربعة ــ المرجــع السابــق ــ كتــاب الاجــارة ١٦١ ومابعدها .

ابرام الاتفاق وانما كان الاكراه على سبب ابرامه وهو تسديد الدين وهذا حق جائز مشروع[٣٣] .

ويقرر الفقه المالكي أن انعقاد عقد اجارة الشخص كانعقاد البيع يتم بكل قول على الرضا ، واذا جرت صيغة العقد بالماضي ايجابا وقبولا فينعقد العقد تاما ويكون لازما .

اما اذا كان ايجاب صاحب العمل للعامل بصيغة الامر كأن يقول له اعمل عندي يوميا بدينارين وقبل العامل بذلك ينعقد العقد ايضا ولكن يوجد خلاف على لزوم هذا العقد عند المالكية فبعضهم يقول ان لصاحب العمل حق الرجوع عن الايجاب لانه جرى بصيغة الامر ، وربما يرجع سبب ذلك الى ان صيغة الامر تتناقض مع صدور الرضا السليم من قبل الآمر ، كما ان في صيغة الامر معنى اكراه الاخر على قبول ايجاب الآمر وله الحق في الرجوع عنه ، ولكن يقرر بعض المالكية ان العقد هنا يكون تاما ولازما اذا رضي به الطرف الاخر وليس له الرجوع عنه لا قبل ولا بعد رضا هذا الطرف الاخر ، اما البعض الثالث منهم فيقولون ان له حق الرجوع قبل رضا الطرف الاخر ولكن ليس له ذلك بعده .

اما اذا بدأ المجيب الايجاب لابرام اتفاق العمل بالفعل المضارع كأستأجرك لتعمل عندي كل يوم بدينارين او اعمل عندك في اليوم بدينارين ، فان له حق الرجوع عنه ولكن عليه اليمين اذا كان رجوعه عن ايجابه بعد رضاء الطرف الاخر . وتقع اليمين هنا لنفي قصد المجيب من حقيقة رغبته في ابرام الاتفاق ، اما قبل رضا الاخر فله حق الرجوع عن ايجابه .

والاكراه عند المالكية كالشافعية قسمان قسم يرد على نفس العقد وقسم على سبب ابرامه فاذا اكره الانسان على نفس ابرام العقد مباشرة فعندئذ

٣٣ــ الفقه على المذاهب الاربعة ــ كتاب البيوع ــ ص ١٦٣ المرجع السابق .

المالكية ان هذا العقد غير لازم (ولكن اذا قام العامل بالعمل فله الاجر المسمى لان العقد تام وصحيح) اما اذا اكره على سبب ابرام العقد كأن يكون الاكراه على تسديد دين في الحال فأبرم العقد لهذا الغرض ، فقال البعض من المالكية بان العقد غير لازم ويقول البعض الاخر بانه لازم والرأي الاول هو المشهور لديهم ، ولكن الثاني هو المعمول به عندهم(٣٤) .

وقد قرر الفقه الحنبلي انه يجب ان يكون العاقدان هنا مختارين ظاهرا وباطنا اي يكونا فعلا يريدان ابرام العقد بحريتهما المباشرة بيعا كان ام اجارة، وعليه فلو ان عاملا ابرم اتفاق عمل مع شخص ذي نفوذ خوفا وتخلصا من سخرة تفرضها لولا ذلك الحكومة عليه مثلا وانه لم يرد هذا العقد في حقيقة الامر الا في الظاهر فيعتبر الاتفاق باطلا ، ولكنهما لو ارادا ابرام هذا الاتفاق حقيقة في الظاهر والباطن فانه اتفاق صحيح ولو كان هناك في ابرامه اكراه على العامل وهو تخوفه من السخرة .

نخلص من كل ذلك الى القول بان المدارس الفقهية الاسلامية واراء الفقهاء المسلمين انفسهم ولو كانوا من نفس المدرسة الفقهية اختلفت بشأن مركز الرضا في العقود ومنها اتفاق العمل ، فقرر البعض ان الرضا ركن من اركان العقد وان الاكراه يبطله كالجعفرية ، وقرر البعض الاخر ان الرضا في العقود التبادلية شرط من شروط الصحة وان الاكراه يفسده ولا يبطله فاذا اجاز المكره العقد بعد زوال الاكراه فينقلب العقد صحيحا كالحنفية ، واعتبر البعض الاخر الرضا شرطا من شروط النفاذ ، أي انه اذا اكره الشخص على ابرام العقد فيبرم ولكنه يكون غير لازم فلو اجازه المكره بعدما يزول الاكراه يصبح العقد لازما نافذا ولكن يصح الرجوع عنه قبل ذلك .

ومعنى هذا ان اتفاق العمل بحسب الرأيين الاخيرين يعتبر مبرما بوجود الاكراه أي ان الرضا ليس ركنا من اركانه .

٣٤ـ كتابنا ــ العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ــ المرجع السابق ص١٥١ .

ويجب الانتباه الى ان الاكراه المقصود هنا هو الاكراه بغير حق واما الاكراه بحق فهو لا يبطل ولا يفسد ، ولا يوقف تنفيذ العقود ومنها عقد اجارة الاشخاص اي اتفاق العمل .

الخلاصةهي ان الرضا السليم هو ركن من اركان جميع التصرفات والافعال الشرعية والقانونية والعملية لاسيما في مجال النشاط الاقتصادي وان أي تعامل او تعاقد يقع باكراه يكون باطلا طالما لم يكن للانسان فيه رأي واختيار لان الرضا هو دليل هذه الارادة الحرةوان الاعلان عن هذا الرضا في العقود عامة واتفاقي العمل والزواج خاصةباعتبارهما من الاتفاقاتالبشرية هو الايجاب والقبول الحرين الاراديين الاختياريين ظاهرا وباطنا . وعليه فيجب ان تكون هذه الارادة دائما حرة سليمة من كل ما يعيق ظهورها والاعلان عنها عند ابرام العقود ويتم ذلك ظاهريا بصيغة الايجاب والقبول .

وان الصغر والجنون والعته والسفه والحجر على وجه العموم من العوائق التي تمنع ظهور الارادة الحرة السليمة التي يصوغ بها الانسان الايجاب والقبول السليمين لابرام العقود واجراء جميع الاقوال والتصرفات(٣٥) .

ويعيب الرضا في الشريعة الاسلامية ايضا بالاضافة لما ذكر ، الغلط والتدليس والغبن والتغرير(٣٦) . وهي العيوب التي اختلف على اثارها

٣٥- كتابنا ـ العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ـ المرجع السابق ص١٥٢ .

٣٦ ـ الغلط ـ هو حدوث عكس ما يتصوره الانسان بدون قصد سيء كأن يعتقد العامل بانه قادر على عمل شيء ثم تبين له عكس ذلك .

والتدليس ـ هو التعمد بتصوير وباظهار شيء على غير حقيقته وبسوء قصد ، كأن يكذب العامل بالادعاء انه ماهر ويظهر انه جاهل في المهنة تماما .

والتغرير ـ هو ان يخدع الانسان اخر بواقعة غير حقيقيةبقصد دفعه على فعل ما .

والغبن ـ هو الاخذ او أعطاء شيء باقل من ثمنه بغارق كبير « بحسب تقدير اهل الخبرة » .

الفقهاء المسلمون بالنسبة للتصرفات والافعال التي وقعت بشأنها هذه العيوب بحسب وجهات نظرهم في الادلة التي استندوا عليها وبحسب درجة حسن او سوء النية لدى المتعاقدين • وتدور تلك الاثار ما بين البطلان والفسخ •

والاصل في الاسلام هو حسن النية والقصد الطيب والحسن ففي الحديث الشريف « انما الاعمال بالنيات وان لكل امرىء ما نوى »(٣٧) و « ان الله لا ينظر الى صوركم واموالكم ولكن ينظر الى قلوبكم واعمالكم » • ولذلك فالخطأ غير المقصود لا جناح ولا عقاب عليه في الشريعة الاسلامية • قال الله تعالى « ليس عليكم جناح فيما اخطأتم به ولكن ما تعمدت قلوبكم » •

محل وسبب
اتفاق العمل في الاسلام

المقصود بمحل العقد الشيء الذي يرد عليه العقد اصلا ، أي ما يلتزم به العاقد نحو الاخر في ذات العقد ، والمقصود بسبب العقد الغرض الذي من اجله يبرم العاقد العقد اي ما يلتزم به نحوه العاقد الاخر في العقد •

وبعبارة كلامية اخرى ربما اكثر وضوحا هي ان محل العقد يتوضح من الجواب على : بماذا يلتزم العاقدان في العقد ؟ كما يتوضح سبب العقد من الجواب على : لماذا يلتزم العاقدان في العقد ؟ فما يلتزم به كل طرف في العقد للاخر هو محل العقد من جانبه ، وما يقصد الحصول عليه بهذا العقد من الطرف الاخر عوض التزامه له ، هو سبب العقد من جانبه • ومعنى هذا ان محل وسبب العقد هما وجهان لشيء واحد لكنه يختلف فقط بالنسبة للعاقدين فالعمل في اتفاق العمل هو محل الاتفاق من جانب العامل وسبب

٣٧ــ الاحكام في اصول الاحكام للحافظ ابي محمد الاندلسي الظاهري طبع القاهرة ١٣٤٦ هـ الجزء الخامس ص ١٤٢ــ١٤٩ .

الاتفاق من جانب صاحب العمل . وكذلك الاجر هو محل الاتفاق من جانب صاحب العمل وسبب الاتفاق من جانب العامل . ويمكن ان نحـدد التعبير ونضع الفرق ما بين المحل والسبب في العقود او الاتفاقات بالقول ان المحل هو الالتزام بالشيء وليس ذات الشيء وان السبب هو العوض او الغرض المقصود من هذا الالتزام ، وبذلك نفرق ما بينهما للايضاح الكلامي السطحي ليس الا اذ تكون النتيجة في النهاية واحدة عند التعمق في التحليل .

ومن المهم الاشارة الى أنه ليس كل عمل او اجر يصح ان يكون محل او سبب اتفاق العمل في الشريعة الاسلامية وانما يجب ان تتوفر في كل منهما شروط معينة لكي يجوز ان يكون محلا او سببا لهذا الاتفاق ولكي يكون الاتفاق تاما صحيحا ، وخلاصة هذا القول انه يجب ان يكون العمل والاجر مباحين حلالين جائزين شرعا اي ان يكونا مشروعين وفق الشريعة الاسلامية وسوف نلخص ذلك فيما يأتي :

يشترط الفقه الاسلامي في العمل ليكون مشروعا جائزا مباحا شروطا معينـة هـي[٣٨] :

١ ـ يجب ان يكون العمل الواجب اداؤه بمقتضى اتفاق العمل اصلا منفعـة وليس مادة ، لان (عقد الاجارة في الاسلام ومنه اتفاق العمل) يفيد تمليك المنفعة وليس تمليك مادة او شيء مادي معين . وقد اتفقت على ذلك جميع المدارس الفقهية الإسلامية من جعفرية وحنفية وشـافعية ومالكية وحنبلية .

فالعامل يتعهد بمقتضى اتفاق العمل المشروع باداء الجهد البدني والعقلي في مجال النشاط المهني المشروع لصنع شيء معين او للقيـام بخدمة معينة لا لتقديم شيء او انتاج مصنوع سلفا الى الطرف الاخر

٣٨ ـ كتابنـا العمـل والضمـان الاجتماعـي في الاسـلام ـ المرجـع السـابق ص ١٥٤ ـ ١٥٥ .

ولكن ذكر الفقهاء انه استثنى الشرع من هذه القاعدة اجارة المرضعة او اتفاق الرضاعة لارضاع الطفل بلبنها اي حليب ثدي الاجيرة المرضعة وهو شيء مادي • وذلك الاستثناء جاء بنص صريح في القرآن الكريم بقوله تعالى « فان ارضعن لكم فأتوهن اجورهن »[٣٩] ، وربما كان ذلك لحاجة الاطفال الرضع للظئر بأجر[٤٠] في بعض الاحيان •: ولكن جاء ايضا في الفقه الجعفري بصراحة (استئجار الشاة الحلوب للانتفاع بلبنها والبئر للاستسقاء منها) • وبرر هذا الجواز بانه (•• لا يضر بصحة اجارتها أي الشاة والبئر ـ كون الانتفاع فيها باتلاف الاعيان من اللبن والماء ، لان الذي يضر بصحة الاجارة بل ينافي حقيقتها كون الانتفاع المقصود باتلاف العين المستأجرة كاجارة الخبز للاكل واجارة الحطب للاشعال كما مر وهنا لم تتعلق الاجارة باللبن والماء بل تعلقت بالمرأة والشاة والبئر وهي باقية) •

ونحن من جانبنا نعتقد بصحة هذا الرأي لانه اكثر انسجاما وانسياقا مع الواقع الفعلي للاشياء المحافظة على ذاتيتها وكيانها برغم الانتفاع بها ، وامكن بهذا التفسير شمول ضمان البساتين المثمرة بعقد الاجارة في حين ان محل الاجارة من جانب المستأجر هو البستان وهي عين وليست منفعة وان الفقه الاسلامي يقر هذا التعامل المعروف « بضمان البساتين » •

٢ ـ وقد اشترط الفقهاء ان تكون المنفعة المقصودة بعقد الاجارة مملوكة (او تعود) لذات المؤجر • ومعنى هذا انه يجب ان يقوم نفس العامل الملتزم بمقتضى اتفاق العمل باداء الجهد أي باداء العمل مباشرة الى صاحب العمل ، وليس له ان يحل غيره محله في العمل اللهم الا اذا

٣٩ـ سورة الطلاق ـ الاية ـ٦ـ .
٤٠ـ وسيلة النجاة للمرحوم العلامة الحجة الاصبهاني ـ كتاب الاجارة ص٢٤٣ مذكور قبلا .

رضى بذلك صاحب العمل . وكأن هذا الرضا او الاتفاق الجديد انهاء او ايقاف للعقد السابق وابرام لاتفاق عمل جديد فضوليا بالنسبة للعامل الجديد . ولهذا فلا يجوز ابرام اتفاق العمل مع الرقيق لان عمله يعود لسيده او مع العامل الخاص المشغول باتفاق عمل مع شخص اخر في ذات فترة تنفيذ الاتفاق .

٣ ـ يجب ان تكون قدرة العامل على العمل اهلا للاستفادة منها ، من قبل صاحب العمل ، ولذلك فلا يصح ابرام اتفاق العمل مع الصغير غير المميز ومع المجنون او المريض العاجز ليقوم بالعمل في اثناء عجزه بمرضه لان قوة العمل لدى هؤلاء ليست اصلا اهلا للاستفادة منها وهو الغرض المقصود من هذا الاتفاق .

٤ ـ يجب ان يكون موضوع او هدف العمل غير محرم شرعا بذاته او للغرض منه ، اذ حرم الاسلام الاشتغال بأي شغل محرم او لأي شغل محرم ولذلك فابرام اتفاق العمل بشأنه لا يجوز ، كابرام اتفاق العمل للبغاء او للرقص او للعب القمار او لانتاج ولصنع المحرمات شرعا كالات الطرب وبناء محلات اللهو والملذات والتعامل بالنقد وغيرها من التصرفات المحرمة اساسا في الشرع(٤١) .

فقد جاء في الفقه الجعفري حول عقد الاجارة ومنه اتفاق العمل وجوب كون مال ومحل او غرض الاجارة مباحا شرعا ، لذلك فلا يجوز مثلا تشغيل العامل ليحمل او لينتج المخدرات والمسكرات او ليمارس الموبقات او المحرمات .

كما جاء كذلك في الفقه الحنفي انه لا يصح اجارة الشخص على

٤١ـ العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ـ المرجع السابق ص ١٥٦ـ١٥٨ .

غير المقـــدور عليه لانـــه محرم شرعا فالممنوع شرعا هـــو في حكم الممتنع حقيقة [٤٢] .

وقد جاء في الفقه المالكي : انه يجب ان تكــون المنفعة في الاجــارة (اتفاق العمل منها) مقدورا على تسليمها شرعا اي ان يرد اتفاق العمل على الاشتغال بعمل ممكن شرعا لذلك فحرم استئجار الشخص ليعتدي على اخر بالضرب او الجرح او القتل او لعصر الخمر والقيام بالمحرمــات الاخــري وكذلك حرم استئجار المرأة الحائض لكنس المسجد [٤٣] .

وقد جاء في الفقه الشافعي انه تصح الاجارة [٤٤] في كل شيء يمكن الانتفاع به شرعا مع بقاء عينه مدة الاجارة وهذا هو رأي الفقه الجعفري

٤٢ــ قسمت الاشياء القابلة للتداول والاكتساب بها بصورة عامة اجمالية الى ثلاثة اقسام في الفقه الاسلامي هي : المحرمة والمكروهة والمباحة . وان اهم الاشياء المحرمة هي :

أ ــ الاعيان النجسة التي ورد بها التحريم مباشرة وصراحة كالخمر والانبذة والميتة ولحم الخنزير والدم والكلب وابوال ما لا يؤكل لحمه .

ب ــ كل ما حرم لتحريم القصد منه كالات الطــرب والاصنام والات القمار وادوات والات اماكن وشعارات العبادات المنسوخة بالاسلام واجارة المساكن والسفن للاعمال المحرمة .

جـ ــ كل ماهو محرم بذاته كالغناء للطرب والخلاعات وحفظ كتب الضلال ونسخها لغير النقض وتعلم السحر والكهانة والقيافــة والشعبذة والقمار والغش .

انظروا كتاب شرائع الاسلام في الفقه الاسلامي للعلامة المحقق الحلي ــ كتاب التجارة ــ ص ١٦٢ ومابعدها : المرجع السابق .

وكذلك كتاب الفقه على المذاهب الاربعة المرجع السابق ص ١٣٤ و ١٣٩ .

٤٣ــ الفقه على المذاهب الاربعة ــ المرجع السابق ــ ص ١٤٥ و ١٧٥ ونرى بان تحريم المالكية صراحة لاستئجار المرأة الحائض لكنس المسجد يكون دليلا على جواز تشغيل المرأة . لذا اختص التحريم هنا بعمل الحائض في المسجد فقط للنجاسة في فترة الحيض .

٤٤ــ نفس المصدر ص ١٩٠ .

ايضا كما مر ذكره . واكد هـذا الفقه على ان « تكون المنفعة في الاجارة مقدورة التسليم شرعـا فلا يصح استئجار الانسان لقلع يـد صحيحة او للفحش او استئجار الحائض لكنس المسجد وخدمته او لنقل الخمر (وعلى) سائر المحرمات » .

وقرر الفقهاء الحنابلة بدورهم انـه يجب ان تكون المنفعة هنا مباحة لغير ضرورة ، وعليه لا تصح الاجارة على ضرب شخص او فعل محرم او لتسهيل فعل محرم او العمل في اي شيء يساعد على فعل الحرام (٤٥) .

٥ ـ ان لا يـكون اداء العمل واجبا فعله على الانسان (كالصوم والصلاة مثلا) لان وجوب الفعل شرعا على الانسان وجوبا عينيا ينفي ويحرم احالة القيام به على الغير بأي اتفاق من قبله .

وقـد اختلف الفقهاء في نوعية وجوب او عدم وجوب بعض الافعال على الانسان مما جعلهم يختلفون تبعا لذلك في جواز او عدم جواز القيام ببعض الافعال والتصرفات باجر ، اي في جواز او عدم جواز ابـرام اتفاق العمل بشأنها وجعلها محلا او سببا لهذا الاتفاق .

فقد جاء في الفقه الجعفري مثلا انه يحرم فعل « مايجب على الانسان فعله كتغسيل الموتى وتكفينهم وتدفينهم ، وان اخذ الاجرة على الاذان حرام ولا بئس بالرزق من بيت المال ، وكذلك الصلاة بالناس ، والقضاء »(٤٦) .

وقد نقل عن ابي عبـد الله (الصادق) انـه قال : « لا تأخذوا على التعليم اجرا » (٤٧) .

---

٤٥ ـ انوار الاعمال الابرار في فقه الامام الشافعي ـ للعلامة يوسف الاردبيلـي الجزء الاول ـ القاهرة ـ بلا تاريخ ص ٣٩٧ .

٤٦ ـ شرائع الاسلام ـ المرجع السابق ص ١٦٤ .

٤٧ ـ الفروع من الكافي ـ المرجع السابق ص ١٢١ ـ الجزء ٥ .

كما جاء في الفقه الحنفي انه لا تجوز الاجـارة على الطاعات بدليل الحديث «اقرأوا القرآن ولا تأكلوا به» وبدليل ان عمر بن الخطاب (رض) كتب الى عمرو بن العاص يقول له : « ان اتخذت مؤذنا فلا يأخذ على الاذان اجرا » •

ولكن اجاز بعض الفقهاء الحنفية المتأخرين للضرورة اخذ الاجرة على بعض الطاعات كتعليم القرآن وتعليم العلم والاذان والامامـة والوعظ(٤٨) وذلك تشجيعا عليها وخوفا من عدم القيام بها وتعطيلها دون هذا الجواز • وجاء في الفقه المالكي ان الطاعات المطلوبة من الانسان عينيا ولا تقبل فيهـا النيابة كالصوم والصلاة لا يصح الاستئجار عليها اي لا يصـح ابرام اتفاق العمل بشأنها ، اما الطاعات التي تقبل الانابة عنها كالحج وقراءة القـرآن والتهاليل ، فان الاجارة عليها جائزة وصحيحة اي يجوز ان تكـون محـلا لاتفاق العمل عند بعض المالكية الذين يعتقدون بوصول هذه الطاعات الى من يستحقها ، اما الذين يعتقدون بأن هذه الافعال التي يمكن الانابة بها لا تصل الى من تقدم اليهم ، ومنهم الامام مالك نفسه ، فانهم كانوا يرون عدم صحة الاجارة عليها اي لا يجوز ابرام اتفاق العمل بشأنها حسب رأيهم •

أما الافعال المطلوبة من الانسان على سبيل الكفاية لا سبيل الوجوب العيني ـ كتكفين الاموات وتغسيلهم ودفنهم فتجوز عند المالكية الاجـارة عليها اي ابرام اتفاق العمل بشأنها واخذ الاجرة عليها ، فلو ان احدا اسس مغسلا ومقبرة لغسل ودفن الاموات بالاجرة فذلك جائز وتشغيل العمـال لهذا الغرض جائز ايضـا •

وجاء في الفقه الشافعي انه لا تصح(٤٩) الاجارة على الطاعات الواجبة

٤٨ـ الفقه على المذاهب الاربعة ـ المرجع السابق ج ٣ ـ ص ١٧٠ والعمـل والضمان الاجتماعي في الاسلام المرجع السابق ص ١٥٩ .

٤٩ـ نفس المصدر ـ وكتاب العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ١٦٠

عينا كالصوم والصلاة ولكن تصح على الامامة لا على نفس الصلاة بل وان الاجر هنا مقابل اتعاب الامام في الرواح والمجيء من والى البيت ومحل الصلاة وكذلك الامر بالنسبة للوعظ والخطبة والارشاد .

وقد جاء في الفقه الشافعي ايضا انه لا تصح الاجارة على التدريس الا (اذا عينت المسائل التي يراد درسها) ولكن جاء في هذا الفقه انه تصح الاجارة على قراءة القرآن لحي او ميت وعلى الاذان وعلى التهاليل بذكر الله اذا كان فيها كلفة ومشقة كما تصح الاجارة على تعليم القرآن لدى الشافعية .

وجاء في الفقه الحنبلي[٥٠] (انه لاتصح الاجارة على فعل هو قربة لله تعالى كالحج والصلاة والاذان والامامة وتعليم القرآن والفقه والحديث) وانما يصح اخذ العوض عنها على انها من قبيل الجعالة او الرزق للتعيش ، ثم لا يجوز ان يصلي احد عن آخر فرضا ولا نافلة في حياته وبعد مماته . ولكن تصح لدى الحنابلة الاجارة على تعليم بعض العلوم كالشعر والحساب وتعليم الخط وعلى خدمة المساجد ومعنى ذلك انه يصح او لا يصح ابرام اتفاق العمل بشأن هذه الافعال بحسب كونها جائزة او غير جائزة شرعا .

وعليه فيمكن اجمال القول هنا بانه يجب ان يكون العمل غير واجب وجوبا عينيا شرعا على الانسان لكي يمكن ان يصبح محل اتفاق العمل وهذا هو الرأي الراجح في الفقه الاسلامي .

وهذا هو المنطق السليم اذ كيف يمكن ان يلتزم الانسان بالقيام بشيء وبأجر في حين ان القيام به واجب عليه بمقتضى الشرع وجوبا عينيا ، ولكن رب قائل يقول ما ضر لو قام بالواجب المكلف هو به دينا ثم اخذ اجرا على

٥٠ــ الفقه على المذاهب الاربعة ــ ج ــ ٣ ص ١٩٥ مذكور قبلا .

القيام بنفس الغرض نيابة عن آخر ؟ ويرد على ذلك بان القيام بهذا الواجب فرض على الاخر ولا يجوز نقل فرضيته بانابة اخر ليقوم به بالاجر اذ عليه هو دينا ان يقوم به بحسب الشرع ولا يجوز له انابة غيره للقيام به .

٥ ــ يجب ان يكون اداء العمل الواجب اداؤه بمقتضى اتفاق العمل معلوما معلومية خالية من الجهالة حتى لا تحدث بين العامل وصاحب العمل منازعة بشأنه بعد ذلك . لذا فيجب ان يوصف اداء العمل والشغل الذي يؤدى له ومن اجله وزمنه ، وتحدد هذه المعلومية اما لانجاز شيء معين او لاداء خدمة معينة بكيفية مخصوصة وبزمن معين او دون التقيد بالزمن كاداء خدمات معينة مشروعة باوقات معينة كالاشتغال في البيوت والمصانع والمحلات التجارية او الثقافية او كصنع الاحذية وخياطة الثياب والملابس باوصاف وحجوم معينة. كما يمكن تعيين المعلومية بالمشاهدة المباشرة .

فقد جاء في الفقه الجعفري بهذا الشأن انه يشترط ان تكون تأدية العمل معلومة الزمان والمكان [٥١] والنوع كالعمل في الخياطة شهرا او التعمير والبناء يوما او بتعيين وبتقرير ثمار العمل ونتاجه تقديرا واضحا كخياطة الثوب المعين بالاوصاف والجودة او بناء البيت حسب الخريطة الموضوعة المعينة [٥٢] . وهذا يتفق مع ما جاء في الفقه الحنفي [٥٣] والمالكي [٥٤] والشافعي [٥٥] والحنبلي [٥٦] ايضا .

وقد جاء في الفقه الجعفري ايضا انه اذا قدرت مدة العمل وتعين ما ينتج به فيها مثل ان يستأجر العامل ليخيط هذا الثوب في هذا اليوم قيل يبطل العقد لان استيفاء العمل وانجاز ثمرته قد لايتفقان في نفس هذه المدة

٥١ــ تبصرة المتعلمين للعلامة الحلي ــ كتاب الاجارة والوديعة ص ٦٢ بلا تاريخ
٥٢ــ وسيلة النجاة للعلامة الحجة الاصفهاني المرجع السابق ص٣٣٤ .
٥٣ــ٥٤ــ٥٥ــ٥٦ــ الفقه على المذاهب الاربعة ــ المرجع السابق ص ١٢٧ و ١٣٠ و ١٣١ من كتاب الاجارة .

وقيل ان في هذا القول ترددا ايضا .[٥٧]

وقد قرر بعض الفقهاء جواز تحديد مدة اجارة العين بالمدة التي تبقى فيها تلك العين قائمة[٥٨] وان كثرت ، وهذا هو القول الشائع . ولكن جاء في اقوال بعض الفقهاء ايضا انه لا تجوز اجارة العين لاكثر من سنة .

وربما حجة الفريق الاول تستند الى عدم ورود تحديد لمدة الأجارة في الشرع سيما وان قوله تعالى في قصة النبي شعيب والنبي موسى جاء من غير تحديد « على ان تأجرني ثماني حجج فان اتممت عشرا فمن عندك » لـذا اخذوا لتحديد مدة الاجارة بالمنطق وهو يقضي بامكانية جعلها لمـدة بقاء العين المؤجرة او المستأجرة قائمة وقياسا على ذلك انـه يجوز ابرام اتفاق العمل لمدى الحياة . ولكـن هل خفي علـى أؤلئك الفقهـاء الافاضل ان في جعل مدة الاجارة لمدة بقاء العين قائمة جهالة تنافي المعلومية المطلوبة لصحة العقد ؟

وربما انتبه بعضهم الى هـذا حين قرر انه لا تجوز اجارة العين لأكثر من سنة لان حاجة الناس لا تدعو الى اكثر من ذلك ، ولكن هذا التعليل عليه كثير من التحفظ . ولو برر وعلل ذلك باحتمال تغير مقادير الأسعار والأجور بتغير السنين وضرورة تـرك الحرية للعاملين بابرام اتفاقات جديدة باجور مناسبة جديدة لكان تبريرا مقبولا في رأينا .

وقرر بعض الفقهاء انه لا تجوز الاجارة لاكثر من ثلاثـين سـنة لان المعروف هو ان اكثر الاعيان لا تبقى اكثر من هذه المدة ولان الاسـعار والاجور تتغير بهذه الفترة .

وقال البعض الاخر من الفقهاء ان تحديد مدة عقد الاجارة بسنة او

٥٧ـ شرائع الاسلام للعلامة المحقق الحلي ـ كتاب الاجارة ص ٢٣٤ . المرجع السابق .

٥٨ـ المغني لابن قدامة ـ كتاب الاجارة ـ ص ٤٠٠ .

بثلاثين سنة تحكم لا دليل عليه وان الاية الكـريمة (••• على ان تأجرني ثماني حجج فان اتممت عشرا فمن عندك •••) تـدل على ان ليس هنـاك تحديد لمدة الاجارة وشرع ما قبلنا شرع لنا ما لم يتم الدليل على نسـخه وعليه وحيث لم يرد تحديد في الشرع الاسلامي لمدة عقد الاجارة واتفاق العمل لذا فيترك الامر الى حرية وتراضي المتعاقدين •

ونذكر من الناحية العملية انه جاء في مجلة الاحكام العدلية العثمانيـة التي استمدت معظم احكامها من الفقه الحنفي(٥٩) مايلي :ــ

أ ــ « يشترط في الاجارة ان تكون المنفعة معلومة بوجـه يكـون مانعـا للمنـازعة » •

ب ــ « المنفعة تكون معلومة ببيان مدة الاجـارة في امثال الـدار والحانوت والظئـر » •

جـ ــ « تكون المنفعة معلومة في استئجار اهل الصنعة ببيان العمل يعني بتعيين ما يعمل الاجير او تعيين كيفية عمله فاذا اريد صبغ الثياب يلزم اراءتها للصباغ او بيان لونها واعلام رقتها مثلا » •

د ــ « تكون المنفعة معلومة في نقل الاشياء بالاشارة او بتعيين المحل الذي تنقل اليه ، مثلا لو قيل للحمال انقل هذا الحمل الى المحل الفـلاني تكون المنفعة معلومة لكون الحمل مشاهدا والمسافة معلومة » •

٦ ــ جاء في الفقه الاسلامي انه « يشترط ان تكون المنفعة مقدورة الاداء والاستيفاء وعليه لا يصح اجارة الدابة الفارة او العبد الهارب » اي يجب ان يكون عمل العامل نافعا مقدور الاداء في ميدان الشغل بمقتضى ارادة صاحب العمل وفق الاتفاق والشرع فلا تصح اجارة العبد الآبق والهارب والعمال ليعملوا الان على القمر او المريخ • وتتفق في ذلك جميع المدارس الفقهيـة الاسـلامية •

٥٩ــ المواد ٤٥١ و ٤٥٢ و ٤٥٥ و ٤٥٧ و ٥٥٦ مـن مجلة الاحكام العدليـة العثمانية .

ننتهي من ذلك الى القول بانه يشترط في العمل ليكون محلا او سببا لاتفاق العمل في الشرع الاسلامي ان يكون منفعة تعود لذات صاحبها في فترة نفاذ الاتفاق غير محرمة او واجبة البذل والاداء عينيا على الانسان ، معلومة معلومية خالية من الجهالة المفضية الى النزاع ، نافعة مفيدة ، مقدورا على الانتفاع منها من قبل مستأجرها اي صاحب العمل •

فاذا ما تحققت هذه الاركان المشار اليها قبلا من اهلية ورضا ومحل وسبب يكون اتفاق العمل المبرم على اساسها تاما صحيحا لازما باتفاق جميع المدارس الفقهية الاسلامية من جعفرية وحنفية وشافعية ومالكية وحنبلية بدلالة الكتاب والسنة والاجماع •

غير انه قال قلة نادرة من الفقهاء بان عقد الاجارة ومن ضمنه اتفاق العمل عقد صحيح ولكنه غير لازم لانه « جائز تشبيها بالجعل والشركة »[٦٠] ومعنى هذا أن لكل طرف من طرفيه الحق في فسخه متى يريد • وربما يرجع سبب هذا الرأي الى الاعتقاد بان المنافع المعقود عليها غير مؤكدة التحقيق بصورة قطعية لانها تحدث اصلا انا فآنا بصورة احتمالية وغير مؤكدة ، فقد تحدث وقد لا تحدث من دون معرفة تامة سلفا بوضعها ونوعيتها مما جعل هذه القلة من الفقهاء يقولون بعدم لزوم العقد بشأنها ويمكن لكل طرف من طرفي عقدها اي عقد الاجارة ومنها اتفاق العمل حق الرجوع والتحلل من الالتزام به •

غير ان الغالبية العظمى من الفقهاء المسلمين قرروا لزوم عقد الاجارة ومنها اتفاق العمل وانه لا يمكن الرجوع عنه الا باحد اسباب الفسخ •

فقد جاء في الفقه الجعفري ان « الاجارة عقد لازم لا تبطل الا بالتقابل او باحد الاسباب المقتضية للفسخ ، كما لا تبطل بالبيع — اي بيع المأجور —

٦٠— بداية المجتهد — المرجع السابق — الاجارة ص ١٩١ حتى ان الفقيه عبد الرحمن الاصم قال بعدم جواز الاجارة اصلا •

ولا بالعذر مهما ــ طالما ــ كان الانتفاع ممكنا »[٦١] ٠

وكذلك اقر لزوم عقد الاجارة الفقهاء ابو حنيفة ومالك والشـافعي واحمد وان السند في هذا اللزوم لديهم هو قوله تعالى « اوفو بالعقود » ولأن « الاجارة عقد على منافع فاشبه بالزواج ولانه عقد على معاوضة فلم ينفسخ اصـله البيـع »[٦٢] ٠

٦١ــ شرائع الاسلام في الفقه الاسلامي الجعفري للعلامة المحقق الحلي ــ ج ١ ــ ص ٢٣٣ ، وكتاب الروضة البهية ــ شرح اللمعة للشهيد السعيد زيـن العابدين العاملي ــ بلا تاريخ ــ جـ ــ ٢ ــ ص ١ــ٢ ٠

٦٢ــ بداية المجتهد ــ المرجع السابق ص ١٩١ والمغني لابن قدامة ــ المرجـع السـابق ج ــ ٥ ــ ص ٤١١ ٠

الفصل الثالث

الاجور في الاسلام

ان لكل ما يعطي ويؤخذ على سبيل المعاوضة ، عوضا معينا • وان عوض العمل هو الاجر في جميع الانظمة الاقتصادية المعروفة ومنها النظام الاقتصادي الاسلامي • فماهي ماهية هذه الاجور وخصائصها وشروطها ومتى تستحق وتؤدي في النظام الاقتصادي الاسلامي ، هذا ما سنوجز الكلام عنه قدر ما يسمح المجال •

تعريف الاجور
وخصائصها في الاسلام

نقصد بالاجور هنا العوض الذي ينشده ويحصل عليه العامل من صاحب العمل مقابل عمله له بمقتضى اتفاق العمل[1] •

يعتبر الاجر قانونا محل هذا الاتفاق من جانب صاحب العمل الذي يتعهد بمقتضاه هو بدفعه الى العامل مقابل الحصول منه على العمل ولذلك فالاجر هو ركن من اركان هذا الاتفاق وبدونه لا وجود له •

لقد اوجب الاسلام ان تتوفر في الشيء شروط وخصائص معينة حتى يمكن ان يكون اجرا • اذ لا يصح ان يكون كل شيء اجرا للعامل بمقتضى اتفاق العمل ، وهذه الشروط والخصائص هي ما يلي :

١ ــ ان يكون مالا متقوما عينا ام نقدا او منفعة معجلا او مؤجلا •

فقد جاء في الفقه الجعفري : ان يكون العوض أي الاجر في الاجارة ومنها

---

١ ــ كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام بحسب المدارس الاسلامية الفقهية الكبرى بغداد الطبعة ــ ٢ــ ١٩٧٠ ص ١٦٥ــ٢٢٠ •

« اتفاق العمل » كل ما هو جائز التصرف به[٢] من مال حاضر او دين في الذمة او منفعة او صنعة لهما قيمة معينة او أي حق قابل للانتقال والتنقل من شخص لاخر . ومعنى هذه العبارة الاخيرة (قابلا للانتقال والتنقل ..) هو ان لا يكون هذا الحق قابلا للاسقاط كحق الشفعة مثلا .

وجاء في الفقه الحنفي : ان « الاجرة في الاجارات معتبرة بالثمن في البياعات لان كل واحد من العقدين معاوضة المال بالمال فما يصلح ثمنا في البيوع يصلح اجرة في الاجارات والا فلا وهو ان تكون الاجرة مالا متقوما »[٣] أي بالنقد او بالاموال المكيلات والموزونات او المعدودات المتقاربة او ان يكون الاجر حيوانا او عروض تجارة كالثياب والاواني كما يجوز ان يكون الاجر حاضرا او دينا في الذمة .

ويصح عند ابي حنيفة ان تكون الاجرة منفعة من المنافع المباحة بشرط ان لا تكون هذه المنفعة من جنس المنفعة المعقود عليها كسكنى دار مقابل سكني دار اخرى لان اتحاد جنس المنفعة عند ابي حنيفة يحرم تأجيل القبض[٤] ، لان القبض في المنافع يكون عادة شيئا فشيئا اي يكون عادة مؤجلا بالنسبة للعاقدين وهذا لا يصح عنده ولكن قيل ان اختلاف جنس المنفعة يصح فيه تأجيل القبض كما هي الحالة في تشغيل العامل مقابل تعليمه الصنعة او علم معين .

---

٢ ــ تهذيب الاحكام للفقيه الطوسي المتوفي ٤٦٠ هـ طبع النجف ١٩٦١ ــ ج ٧ ــ الاجارات ص ٢٠٦ــ٢٢٣ . وتبصرة المتعلمين ــ كتاب الاجارة والوديعة ص ٦٢ ووسيلة النجاة للاصفهاني من ص ٢٨٥ وشرائع الاسلام ــ كتاب الاجارة ص ٢٣٣ ذكرت هذه المراجع قبلا .

٣ ــ بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع للعلامة علاء الدين الكاساني الحنفي المتوفي سنة ٥٨٧ هـ مطبعة الجمالية القاهرة ــ ١٩١٠ ج ٤ ص ١٩٣ .

٤ ــ المغني لابن قدامة ــ المرجع السابق ص ٤٠٥ والفقه على المذاهب الاربعة ــ ج ــ ٣ المرجع السابق ص ١٣٧ .

وقد جاء في الفقه الشافعي : انه « تجوز الاجارة بالدراهم والدنانير وغير ذلك من طعام موصوف ، ولابأس ان يحمل له اجلا معلوما »[٥] أي ان تكون الاجرة نقدا او مالا معينا حاضرا او دينا في الذمة ، وقال الشافعي ان « كل ما جازت به الاجارة في البيوت والرقيق جازت به الاجارة في الارض » ويقول « فلا بأس ان تستأجر العبد سنة بخمسة دنانير فتعجل الدنانير او تكون الى سنة او سنتين او عشر سنين ... » .

وجاء في نفس الفقه انه اذا كان الاجر نقدا فيجب بيان نوعه وجنسه ووصفه . وكذلك قال الشافعي « لا يصح تأجير العامل بما يحصل عليه من عمله » للجهالة فيما يحصل عليه العامل من شغله ، كما قال « لا يصح ان تكون الاجرة منفعة من جنس المنفعة المعقود عليها كاجارة السكنى بالسكنى »[٦] .

وجاء في الفقه المالكي : أن تكون الاجرة مالا معينا او سلعة ويصح ان تكون دينا في الذمة بشرط التعجيل في العمل لكي لا يكون العامل مدينا بالعمل وصاحب العمل مدينا بالاجر والا لكانت الاجارة واردة على دين بدين وهذا غير جائز لدى المالكية[٧] ولا يخفى أن النقد معتبر من الاموال المتقومة بذاتها وبغيرها من الاموال كسائر السلع ، وذكر ان الامام مالك اجاز ان تكون الاجرة منفعة حتى ولو كانت من جنس المنفعة المعقود عليها كاجارة دار سكن بدار سكن[٨] وربما يمكن ان يقال بوجود التناقض في الفقه المالكي نفسه بشأن عدم جوازه الاجارة الواردة على دين بدين من ناحية ثم جوازه ان تكون الاجرة منفعة ولو من جنس منفعة المعقود عليها وهذه ايضا من قبيل الاجارة الواردة على دين بدين لان المنافع ينتفع بها مستقبلا آنا فآنا وجزءا جزءا .

٥ ــ كتاب الام للامام الشافعي ج ــ ٤ ــ ص ١٥ و ٢٣ ، والفقه على المذاهب الاربعة المرجع السابق الاجارات ص ١٤٩ــ١٥٠ .
٦ ــ بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ــ المرجع السابق ص ١٩٤ .
٧ ــ الفقه على المذاهب الاربعة ــ كتاب الاجارة ــ ج ٣ ص ١٤٢ .
٨ ــ بداية المجتهد ونهاية المقتصد لابن رشد القرطبي ــ كتاب الاجارة ص ١٨٨ .

والحقيقة ان القول بعدم جواز اجارة دار سكنى بدار سكنى عليه بعض الملاحظات من جانبنا منها انه على فرض تشابه الدارين من كل الوجوه فربما توجد اعتبارات نفسية واجتماعية تجعل من العاقدين يفضلان تبادل سكنى الدارين فيبرمان العقد على هذا الاساس وربما العصر الحاضر يبرر ذلك لاسباب مختلفة اكثر اهمية من الزمن الماضي •

وقد ورد في الفقه الحنبلي انه يجب ان تكون الاجرة مالا او منفعة متعينة ويصح ان تكون الاجرة معجلة او دينا في الذمة وحكمها اذا كانت دينا في الذمة كحكم الثمن المؤجل لذا فما صح ان يكون ثمنا في الذمة صح أن يكون اجرة في الذمة ايضا[٩] •

وخلاصة كل ما تقدم انه يجب في الشريعة الاسلامية ان يكون الاجر مالا متقوما معلوما عينا او نقدا او منفعة معجلا او مؤجلا مع اختلاف ما بين المدارس الفقهية الاسلامية بشأن بعض الاحكام التفصيلية •

ونشير الى ان الآية الكريمة « اني اريد ان أنكحك احدى ابنتي هاتين على ان تأجرني ثماني حجج ••• » لدليل شرعي قاطع على جواز ان يكون الاجر منفعة وهنا الزواج بكل ما فيه من متعة وتعاون وتضامن بين الزوجة والزوج في الحياة •

٢ ــ يشترط ان يكون الاجر شيئا حلالا غير محرم في الشرع وعليه فلا يصح ان يكون الاجر من الاموال والمنافع المحرمة كالخمر ولحم الخنزير والنقد المزيف وفعل المحرمات ، وهذا ما عليه الاتفاق لدى جميع المدارس الفقهية الاسلامية •

٣ ــ يجب ان يكون الاجر معلوما متعينا تعيينا نافيا للجهالة المفضية الى النزاع بين اطرافه •

فقد قال رسول الله عليه الصلاة والسلام « من استأجر اجيرا فليعلمه

---

٩ ــ الفقه على المذاهب الاربعة ــ كتاب الاجارة ــ ص ١٤٢ .

اجره »[١٠] وهذا ما اتفقت عليه ايضا جميع المدارس الفقهية الاسلامية من جعفرية وحنفية ومالكية وشافعية وحنبلية .

فلقد ذكر في الفقه الجعفري : وجوب ان تكون الاجرة معلومة[١١] معلومية معتبرة لدى الناس بتعيين مقدارها اما بالكيل واما بالوزن او العدد في المكيلات والموزونات والمعدودات او بالمشاهدة او الوصف او في غير ذلك بحيث يكون العلم بالاجر مفهوما بوضوح لدى المعنيين بعقد الاجارة او اتفاق العمل وذلك من اجل ان ينتفي الغرر ، وقيل تصح وتكفي المشاهدة[١٢] للاجرة اذا كانت من الاعيان المقبولة الجائزة لان تكون اجرة او اجرا .

وجاء في الفقه الحنفي انه اذا كان الاجر او الاجرة بالنقد فيشترط بيان المقدار والوصف كعشرة دنانير ورق او ذهب اذا وجد ذلك في التعامل والا فيكفي ذكر المقدار اما بالنسبة للمكيلات والموزونات المتقاربة فيشترط التعيين ببيان المقدار والاجل كأن يكون الاجر عشر وزنات من الحنطة الفلانية او عشرة كيلوات من الشيء الفلاني وكذلك الامر بالنسبة للعروض التجارية الاخرى اذا كانت اجرا ، وتكفي الاشارة لتعيين هذه الاشياء التجارية بدلا من بيان القدر والصفة ، ويشترط دائما بيان اجل الدفع في هذه الاشياء اذ يصح التعجيل والتأجيل .

اما اذا كانت الاجرة حيوانا فمعلوميته[١٣] تتم بالاشارة اليه فقط والا فيعتبر الاتفاق فاسدا ، كذلك يجب تحديد زمن الدفع بالضبط .

١٠ــ تبصرة المتعلمين ــ المرجع السابق ص ٦٣ ووسيلة النجاة ــ مذكور قبلا ص ٢٣٤ والفقه على المذاهب الاربعة مذكور سابقا ص ١٥٠ــ١٥٢ وبداية المجتهد ونهاية المقتصد ــ مذكور قبلا ص ١٨٨ .
١١ــ وسيلة النجاة ــ المرجع السابق ص ٣٣٤ــ٣٣٥ .
١٢ــ شرائع الاسلام مذكور قبلا ص ٢٣٣ .
١٣ــ الفقه على المذاهب الاربعة ــ المرجع السابق ــ ج ــ ٣ ص ١٣٤ ــ٣١٥ وبدائع الصنائع ــ المرجع السابق ص ١٩٢ .

وقد جاء في الفقه الشافعي لبيان معلومية الاجر انه اذا كان الاجر او كانت الاجرة بالنقد فيجب بيان القدر والجنس والنوعية والصفة كأن يقال عشرة دنانير عراقية ورقية او ذهبيـــة جديدة • وفي الحقيقــة لم يبق سبب قوي لبيان هذه التفصيلات الآن بعدما اصبحت العملة المتداولة واحـــدة والزامية من قبل السلطة ــ ولي الامر ــ في كـــل قطر اما اذا كانت الاجــرة عينا كحيوان فيجب بيان الجنس والنوع لبيان المعلومية وقيل انـــه تكفـــي الاشارة عن ذلك وكذلك بالنسبة للمعروضات التجارية اذا صـــح ان تكون اجرا شرعا اذ يجب بيان نوعها وجنسها ووصفها ، وقد ذكر في نفس هـــذا الفقه انه لا تصح اجارة العامل بطعامه وكسوته وذلك لمجهولية الطعـــــام والكسوة ، كما لا يصح استئجار الجزار[١٤] بجلد الشاة التي يسلخها لان حال الجلد قبل السلخ اي في اثناء ابرام الاتفاق مجهول غير معـــلوم[١٥] كمـــا يستند المانعون لهذه الاجارة على نهي الرسول عليه الصلاة والسلام عـــن (قفيز الطحان) اجرة للعامل الطحان اي عدم جوازه عليه الصلاة والســـلام اخذ الاجرة مكيالا من الطحين المتفق مع العامل الطحان على طحنه •

وقد جاء ايضا في الفقه الحنبلي : انه يجب ان تكون الاجــرة معينـــة واذا كانت دينا في الذمة فيجب بيان قدرها ونوعها وجنسها كالثمن واذا كانت عينا حاضرا فتعتبر كالمبيع ويشترط لتعيينها وبيان معلوميتها نفس شروط البيع وذكر في نفس الفقه انه يجوز ان يكون الاجر كومة من الدراهم كما يجوز استئجار الاجير[١٦] والظئر بطعامهما وكسوتهما او بأجرة معلومة مع طعامهما وكسوتهما باعتبار أن الطعام والكسوة يحكمهما العرف السائد وهو معلوم

١٤ــ الجزار يعني القصاب الذي يذبح الاغنام .

١٥ــ الفقه على المذاهب الاربعة ــ المرجع السابق ــ ص ١٥٠ــ١٥١ وبدايـــــة المجتهد ونهاية المقتصد ــ المرجع السابق ص ١٨٧ .

١٦ــ الاقناع في فقه الامام احمد بن حنبل للعلامة ابي النجار شرف الدين موسى الحجاوي المتوفي سنة ٥٦٨ هـ جـ ــ٢ــ كتاب الاجارة والبيوع بلا تاريخ ص ٢٨٨ ٢٨٩ و ص ٧٠ــ٧١ .

وان كومة الدراهم معلومة بالمشاهدة اما اذا كان الاجر بالنقود فيجب لمعلوميته بيان المقدار والعدد والنوع والجنس ، واذا كان يوجد في البلد نقود مختلفة فيجب ذكر من اي نوع يكون الاجر منها واذا كان بعضها اروج من الاخر فيصرف الاجر من النوع الرائج الغالب في البلد عند عدم وجود شرط بخلاف ذلك ، اما اذا لم يوجد في البلد الا نوع واحد من النقود فيكون الاجر من هذا النوع دون حاجة الى ذكر ذلك في الاتفاق وهذا هو المعروف والسائد في العصر الحديث في كل الاقطار تقريبا .

وقد جاء في الفقه المالكي انه يشترط لمعلومية الاجر في الاجارة كما يشترط لمعلومية الثمن في المبيع لانه عوض في عقد معاوضة وان المعلومية قد تكون في ذات الشيء او بصفته او بمقداره او بالمشاهدة ، وتصح الاجرة عند الامام مالك بالنفقة والكسوة للعرف واستحسان المسلمين لان النفقة والكسوة معروفتان (اي معلومتان)[17] ولكن استئجار العامل على نفض شجرة لجني ثمارها بقسم من هذه الثمار لا يصح لعدم العلم بما سيسقطه من الثمر بعد النفض أي ان في ذلك جهالة غير ان بعض المالكية اجاز ذلك ويكون للعامل اجر المثل والثمر للمالك[18] ولكن يجوز لو ان عاملا استؤجر لحصد مقدار من الزرع معلوم بالمشاهدة بقسم منه لعدم وجود الجهالة في ذلك .

ولقد ذكر بن رشد القرطبي الفقيه المعروف بابن رشد الحفيد ان احد الفقهاء وكان يدعى الطحاوي قال[19] : « ومعنى نهي النبي عليه الصلاة والسلام عن قفيز الطحان هو ما يفعلونه في الجاهلية من دفع القمح الى الطحان بجزء من الدقيق الذي يطحنه قالوا وهذا لا يجوز عندنا وهو استئجار من المستأجر بعين ليس عنده ولا هي من الاشياء التي تكون ديونا

١٧ــ البحر الزخار ــ كتاب الاجارة ــ ص ٥١ وكتابه الفقه على المذاهب الاربعة المرجع السابق ص ١٦٧ .

١٨ــ العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ــ المذكور سابقا ص ١٧٢ .

١٩ــ بداية المجتهد ــ المرجع السابق ــ ص ١٨٧ الاجارة .

على الذمم ، ووافقه الشافعي على هذا وقال اصحابه لو استأجر السلاخ بالجلد والطحان بالنخالة او بصاع من الدقيق فسد لنهيه عليه الصلاة والسلام عن قفيز الطحان وهذا على مذهب مالك جائز لانه استأجره على جزء من الطعام معلوم واجرة الطحان ذلك الجزء وهو معلوم ايضا » .

لقد استند القائلون بوجوب تعيين قدر الاجرة على نهي رسول الله عليه الصلاة والسلام على استئجار الاجير دون بيان اجره له ، وهم فقهاء الجعفرية والشافعية وابو يوسف ومحمد بن الحسن ، وقال الامام مالك واحمد بن شبرمة : « يجب للعرف واستحسان المسلمين »[٢٠] .

وقد قرر بعض الفقهاء انه لا يصح اجرا بعض نتاج العمل المتفق عليه في اتفاق العمل كطحن الحبوب بأجرة ربع الطحين او حمل الثمر من مكان لآخر بثله وذلك استنادا على نهي رسول الله (ص) عن قفيز الطحان ، ولذلك قال هؤلاء ان مثل هذه الاجارة غير صحيحة وقرر البعض الاخر بأن ذلك يصح لان نهي الرسول عليه الصلاة والسلام « محمول على جهل قدر القفيز او حيث استؤجر (العامل) على طحن الصبرة « الكومة » بقفيز « المكيال» بعد طحنها وهو فاسد »[٢١] أي اذا تبين عدم وجود الجهالة فالاجارة صحيحة كأن يكون مقدار الشيء معلوما فتصح الاجرة بمقدار معلوم منه .ا ولم يجز بعض الفقهاء تشغيل الظئر بطعامها وكسوتها لمجهولية الكمية والنوع . ومنهم محمد بن الحسن وابو يوسف ، بينما اجاز ذلك غيرهم من الفقهاء ومنهم ابو حنيفة مستندين بقولهم على الاية الكريمة « وعلى المولود له رزقهن وكسوتهن بالمعروف » باعتبار ان هذه الاية جاءت عامة مطلقة بكون الرزق والكسوة على الوالد سواء اكانت الظئر زوجة او لم تكن كذلك[٢٢]

٢٠ــ الفتح الرباني مع شرح بلوغ الاماني للعلامة احمد عبد الرحمن البنا الشهير بالساعاتي ــ ج ١٤ ــ طبع القاهرة ١٣٥٨ هـ ص ١٢٢ الهامش ــ فقرة ــ٤ــ .

٢١ــ البحر الزخار ــ المرجع السابق ــ جـ ــ٤ــ الاجارة ص ٥٢ .

٢٢ــ كتاب بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ــ المرجع السابق ص ١٩٣ .

وان كلمة (بالمعروف) تعني بالمتعارف عليه بين الناس ايضا وذلك يحدد الشيء ويجعله معلومــا •

وننقل فيما يلي ، للفائدة العلمية بهذا الشأن . ما قاله العلامة « ابــن قدامة »[٢٣] حول اختلاف الفقهاء المسلمين فيما يتعلق بمعلومية الأجر وهو :

« انه يشترط في عوض الاجارة كونه معلوما لا نعلم في ذلك خلافــا لانه عوض في عقد معاوضة فوجب ان يكون معلوما كالثمن في البيع • وقد روى عن النبي عليه الصلاة والسلام انه قال : « من استأجر اجيرا فليعلمه اجره » ويعتبر العلم بالرؤية او بالصفة كالبيع سواء ، فأن كــان العــوض معلوما بالمشاهدة دون القدر كالصبرة « الكومة » احتمل وجهين اشــبههما (اولهما) الجواز لانه عوض معلوم يجوز به البيع فجازت به الاجارة كما لو علم قدره • والثاني : لا يجوز لانه قد ينفسخ العقد بعد تلف الصــبرة فلا يدري بكم يرجع فاشترط معرفة قدره كعوض السلم فيه ، والاول اولي • وظاهر كلام الوجهين ان العلم بالقدر في عوض السلم ليس بشرط ثم الفرق بينهما ان المنفعة هنا اجريت مجرى الاعيان لانها متعلقة بعين حاضرة والسلم يتعلق بمعدوم فافترقا ، وللشافعي نحو مما ذكرنا في هذا الفصل ، وكــل ما جاز ثمنا في البيع جاز عوضا في الاجارة لانه عقد معاوضة اشبه بالبيــع فعلى هذا يجوز ان يكون العوض عينا او منفعة اخرى ســواء كان الجنس واحدا كمنفعة دار بمنفعة اخرى او مختلفا كمنفعة دار بمنفعة عبد له ، قــال احمد لا بأس ان يكترى بطعام موصوف معلوم وبهذا كله قال الشافعي قال الله تعالى اخبارا عن شعيب انه قال : « اني اريد ان انكحك احدى ابنتي هاتين على ان تأجرني ثماني حجج » فجعل النكاح عوض الاجارة ، وقال ابو

٢٣ـ المغني لابن قدامة ـ المرجع السابق ـ جـ٥ـ اصــدار المنــار ١٣٦٧ هـ ص ٤٠٤ـ٤٠٦ •

حنفية فيما حكي عنه لا تجوز اجارة دار بسكنى اخرى ويجوز ان يختلف جنس المنفعة كسكنى دار بمنفعة بهيمة لان الجنس عنده يحرم النساء — اي النسيئة — وكره الثوري الاجارة بطعام موصوف ، والصحيح جوازه وهو قول اسحاق واصحاب الرأي وقياس قول الشافعي لانه عوض يجوز في البيع فجاز في الاجارة كالذهب والفضة وما قاله ابو حنيفة لايصح لان المنافع في الاجارة ليست في تقدير النسيئة ولو كانت نسيئة ما جاز في جنسين لانه يكون بيع دين بدين . ولو استؤجر راعي غنم بثلث درها ونسلها وصوفها وشعرها او نصفه او جميعه لم يجز ، نص عليه احمد في رواية جعفر ابن محمد النسائي لا ن الاجر غير معلوم ولا يصلح عوضا في البيع وقال اسماعيل بن سعيد سألت احمد عن الرجل يدفع البقرة الى الرجل على ان يعلفها ويتحفظها وما ولدت من ولد بينهما فقال كره ذلك وبه قال ابو ايوب وابو خيثمة ولا اعلم فيه مخالفا وذلك لان العوض مجهول معدوم ولا يدري ايوجد ام لا والاصل عدمه ، ولا يصلح ان يكون ثمنا ، فان قيل فقد جوزتم دفع الدابة الى من يعمل عليها بنصف ربحها قلنا انما جاز ذلك تشبيها بالمضاربة لانها عين تنمى بالعمل فجاز اشتراط جزء من النماء والمساقاة كالمضاربة ، وفي مسألتنا لا يمكن ذلك لان النماء الحاصل في الغنم لا يقف حصوله على عمله فيها فلم يمكن الحاقه بذلك وان استأجره على رعايتها مدة معلومة بنصفها او جزء معلوم منها صح لان العمل والاجر والمدة معلوم فصح كما لو جعل الاجر دراهم ويكون النماء الحاصل بينهما بحكم الملك الجزء المجعول له منها في الحال فيكون له نماؤه كما لو اشتراه » .

٤ — يجب ان لا يكون الاجر واجبا اداؤه عينا على المستأجر لذا فلا يجوز ان يكون طعام وسكنى وكسوة الزوجة اجرا مقابل عملها باتفاق عمل لدى زوجها على فرض حدوث ذلك لان طعام وسكنى وكسوة الزوجة واجب عينا اصلا على الزوج بمقتضى الشريعة الاسلامية لذا لا يجوز ان يكون ذلك اجرا ، كما لا يصح ان يكون اجر العامل تسديد دين او حق سابق له في ذمة

صاحب العمل لان الدين او الحق الذي بذمة شخص واجب التسديد للدائن فلا يجوز ان يكون موضوع عقد جديد يصبح بمقتضاه اجرا لعمل الدائن لدى المدين لاية اسباب •

وهذا ما اتفقت عليه ايضا جميع المدارس الفقهية الاسلامية •

٥ ـ يجب ان يكون الاجر مملوكا للمستأجر ومقدور التسليم الى المؤجر او الاجير لذا فلا يجوز ان يكون اجرا ما ليس مملوكا ومقدور التسليم من قبل صاحب العمل الى العامل كأن يقول له اعمل عندي في الشهر بخمسين دينارا ادفعها مما سوف يهبني فلان او مما اربحه او ان يكون اجرك جملي الهارب الذي تعرفه جيدا •

وهذا ما اتفقت عليه ايضا جميع المدارس الفقهية الاسلامية •

نخلص من ذلك الى انه يشترط ان يكون الأجر مالا عينا او منفعة حاضرا او دينا في الذمة وحلالا شرعا ومعلوما معلومية نافية للجهالة وليس واجبا اداؤه او القيام به شرعا على المسؤول بدفعه ، مملوكا له مقدور التسليم لمستحقه من قبله •

اختلاف مقدار الاجر
عند التقصير او باختلاف نوعية ووقت العمل

الاصل ان مقدار الاجر يتحدد في الاسلام بالاتفاق الحر العادل ثم بالعرف والعادة عند تقدير اجر المثل وان لا يكون فيه غبن وظلم واجحاف ومماطلة في الاداء

لقد جاء في الفقه الجعفري انه اذا استؤجر العامل ليحمل المتاع الى مكان معين بأجرة معينة في وقت معين بالذات وشرط عليه انه اذا قصر بذلك تنقص اجرته بمقدار معين صح ذلك الشرط ، ولكن لو كان الشرط بسقوط

كل الاجرة عند التقصير اعتبر الاتفاق فاسدا ويستحق العامل عندئذ اجر المثل[٢٤] وكذلك لو استؤجر الخياط لخياطة ثوب واشترط عليه انه اذا خيطه فارسيا فله مقدار ما من الاجر واذا خيطه روميا فله الضعف جاز ذلك لانه لا مجهولية في الاتفاق حيث توضحت نوعية العمل وكمية الاجر بالنسبة لكل نوع معين .

اما اذا اشترط على العامل انه اذا قام بالعمل في هذا اليوم فله دينار واذا قام به غدا فله نصف دينار فقط[٢٥] اختلف الفقه الجعفري بشأن جواز هذا الشرط ولكن الرأي الارجح فيه الجواز فقد جاء على لسان الفقيه المحقق الحلي ان « اظهره الجواز » ونعتقد بان سبب التردد هنا يرجع الى تصوّر اختلاف مقدار الاجر لنفس العمل وان اختلف الزمن مما قد يعتبر مقدار الاجر مجهولا وقت ابرام اتفاق العمل، اما حجة الرجحان فترجع الى ان هذا الشرط جائز لان الاجر محدد بزمن القيام بالعمل وهو معروف وعليه فتقرر جوازه او ربما يمكن القول بانه ابرم في نفس الوقت اتفاقان بأجرين مختلفين وينفذان بوقتين مختلفين ولكنهما معلومان لذا فهما صحيحان .

وقد ورد في الفقه الحنفي انه اذا قال « ان خطته اليوم فبدرهم وان خطته غدا فبنصف درهم فان خاطه اليوم فله درهم وان خاطه غدا فله اجر مثله عند ابي حنيفة لا يتجاوز المسمى وهو نصف درهم ، وفي الجامع الصغير لا ينقص من نصف درهم ولا يزيد على درهم وقال ابو يوسف ومحمد الشرطان جائزان وقال زفر كلاهما فاسدان »[٢٦] .

ويرجع سبب رأي ابي حنيفة الى ان ذكر اليوم هو للتعجيل بخلاف الغد فانه للتعليق حقيقة واذا كان كذلك فيجتمع في العقد الوقت والعمل وهذا

٢٤ـ شرائع الاسلام ص ٢٣٤ والفقيه السعيد الشهيد العاملي ج ـ٣ـ كتاب الاجارة ص ٤ ، وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢١٥ .

٢٥ـ كتاب الخلاف للفقيه الطوسي ـ الاجارة ج ـ ٢ ص ٢١٥ .

٢٦ـ الجوهرة المنيرة ـج ـ ١ ص ٣٦٨ .

لايجوز عنده وهو يفسد العقد ولذا فيجب اجر المسمى في اليوم الاول واجر المثل في اليوم التالي[٢٧] ولكن لم نجد التبرير الشافي لجعله اجر المثل ليوم غد ، بحيث لا يزيد على الاجر المسمى او ان اجر المثل المذكور لا يقل عن نصف دينار ولا يزيد على الدينار .

وكذلك ورد في الفقه الحنفي انه « اذا قال ان خطت هذا الثوب فارسيا فبدرهم وان خطته روميا فبدرهمين جاز وأي العملين عمله استحق الاجرة » وهذا ما عليه الفقه الجعفري كما رأينا ، ولكن زفر قال بان العقد فاسد لان المعقود عليه مجهول لانه شرط عملان مختلفان فلا يصح وقال محمد « ان خاطه اليوم فله درهم وان خاطه في اليوم الثاني فله اجر مثل لا يزيد على درهم » .

وقد جاء في الفقه المالكي[٢٨] انه لا يجوز ان يشترط في عقد العمل مع العامل على عمل معين بشرط لو انجزه في يوم فله دينار ولو انجزه في يومين فله نصف دينار وذلك للجهالة في الاجر اذ اجر العامل نفسه بما لا يعرف حسب رأي هذا المذهب .

فاذا قام العامل بالعمل بهذا الشرط فهو لا يستحق الا اجر المثل في الحالتين لان العقد ــ بحسب هذا الفقه المالكي ــ فاسد وفي هذه الحالة يستحق العامل اجر المثل فقط . وكذلك الحكم ايضا بحسب هذا الفقه ــ لو قال « ان خطته اليوم روميا فلك درهم ، وان خطته فارسيا فلك نصف درهم »[٢٩] .

وهذا هو الحكم ايضا بالنسبة للحالتين المذكورتين اعلاه عند الامام

٢٧ــ الجوهرة المنيرة ج ــ١ــ ص ٣٦٨ الهامش .

٢٨ ــ الفقه على المذاهب الاربعة ج ــ٣ ص١٧٨ .

٢٩ــ المقنع في فقه احمد بن حنبل للعلامة موفق الدين عبد الله بن احمد بن قدامة المقدسي ــ٢ــ المطبعة السلفية ومكتبتها بلا تاريخ . ص١٩٨ــ١٩٩ .

الشافعي لان العقد في كل منهما واحد اختلف فيه المعقود عليه وهو غير جائز لانه يقضي الى الجهالة .

وكذلك جاء في الفقه المالكي ـ ما يلي :«فان اتفق معه اي صاحب العمل مع العامل ـ على اجرة معينة ثم قال بعد ذلك عجل وازيدك كذا فإن كان على يقين ـ اي صاحب العمل ـ من انه اي العامل يستطيع الفراغ منه في الموعد الذي حدده فانه يجوز اما اذا كان لا يدري فيكون مكروها ـ أي الشرط»[٣٠] .

ويوجد في الفقه الحنبلي للحالتين المذكورتين قبلا ـ اي قبل فقرة التعجيل ـ قولان احدهما الجواز وهو القول الاضعف وثانيهما عدم الجواز وعليه المذهب الحنبلي ولكن جاء في الفقه الحنبلي ايضا انه اذا اتفق مع عامل للعمل في سفينة مثلا وقيل له ان عدنا اليوم الى بلدنا فلك دينار ولك عن كل يوم تأخير دينار اي تكون الاجرة دينار في كل يوم ـ فذلك جائز عند الامام احمد وكذلك عند الجعفرية وذلك لمعلومية المعقود عليه ولا يوجد ما يمنع ذلك شرعا .

الخلاصة : ان بعض الفقهاء المسلمين اجازوا شرط اختلاف مقدار الاجر باختلاف درجة التقصير او الاتقان في اداء العمل او وقت او نوعية ادائه ولم يجز ذلك بعض الفقهاء الاخرين .

ونعتقد من منطلق احكام اليسر وضرورة الايفاء والوفاء بالوعود والعهود وان المؤمنين عند شروطهم التي لا تخالف نصا قرآنيا ولا حديثا نبويا بان جواز شرط اختلاف الاجر باختلاف درجة الاتقان والتقصير والسرعة والتأخير والوقت والنوعية وزيادة الانتاج ، بات امرا ضروريا في الوقت الحاضر بغية ضمان سلامة الاتقان والسرعة والزيادة والجودة في الانتاج بواسطة عامل مادي له كل التأثير على نفسية وممارسة العامل في مجال نشاطه

٣٠ـ كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢١٧ الهامش .

الاقتصادي هو مقدار الاجر الذي يستحقه على ضوء ذلك طالما يحدد هذا المقدار لكل حالة على حدة بشكل لا لبس ولا غموض فيه طالما لا يوجد ما يمنع ذلك شرعا لا في الكتاب ولا في السنة •

استحقاق الاجر وميعاد دفعه في الاسلام

لقد ذكرنا بانه يمكن ان يكون الاجر عينا او نقدا او منفعة ، كما يمكن ان يدفع ويؤدي في الحال او بعد اجل معين متفق عليه ووفق الاصول الشرعية واجتهادات المدارس الفقهية الاسلامية وان الاجر المسمى هو الواجب اداؤه بمقتضى اتفاقات العمل الصحيحة ،غير انه في الحالات التي يكون فيها اتفاق العمل فاسدا او باطلا ، ولكن العمل كان قد انجز واستوفى بمقتضاه، فهنا يستحق العامل اجر المثل وليس الاجر المسمى[٣١] اذ لا يجوز في الاسلام التمسك بشرط ورد في اتفاق غير صحيح او غير جائز عند الخلاف ، كما لا يمكن ان يثرى احد على حساب الغير ، وان يعمل احد بقصد الحصول على العوض من دون اخذ ذلك العوض ، وان اعدل عوض في هذه الحالة حيث يكون الاتفاق غير صحيح او باطلا هو اجر المثل •

ويستحق الاجر عادة بحسب غالبية المدارس الفقهية الاسلامية وفق الشرط المتفق عليه تعجيلا او تأجيلا وذلك وفق منطلق الحديث « المسلمون عند شروطهم » •

واذا لم يوجد شرط على وقت استحقاق الاجر ودفعه في نفس اتفاق العمل فالاجر يستحق عادة بمقتضى رأي الجعفرية والشافعي واحمد بنفس عقد العمل وليس بعد اداء العمل • ولكنه يستحق بحسب رأي ابي حنيفة ومالك

٣١ــ كتابنا ــ العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ــ ص ٢٠٠ــ٢٠١ •

بعد اداء العمل . ولكل رأي ادلة شرعية تبرر الاخذ به وسوف نشير اليها حالا[٣٢] .

وتوجد بعض الاستثناءات لهذه القواعد الفقهية بشأن جواز تأجيل او تعجيل استحقاق ودفع الاجر للعامل في بعض الحالات وسوف يرد ذكرها في حينها بعد قليل .

والاصل في الاسلام كما في التشريعات الوضعية الحديثة انه اذا كان العامل مهيئا للعمل ولم يقم بالعمل لاسباب لا دخل له فيها وانما هي تعود لصاحب العمل فانه يستحق الاجر المسمى وان لم يعمل .

فقد جاء في الفقه الجعفري انه لو استأجره لقلع ضرسه فمضت المدة التي يمكن ايقاع ذلك فيها ولم يقلعه المستأجر استقرت الاجرة « اما لو زال الالم عقيب العقد سقطت الاجرة »[٣٣] .

وهذا ما نجد له اصلا مثيلا في الفقه الشافعي والفقه الحنبلي[٣٤] .

فقد جاء في بعض الكتب الفقهية الحنبلية انه « وان كانت الاجارة على عمل فتسلم المعقود عليه ومضت مدة يمكن استيفاء المنفعة فيها فقال اصحابنا يستقر عليه الاجر ، وهو مذهب الشافعي لان المنافع تلفت تحت يده باختياره فاستقر الضمان عليه »[٣٥] .

وجاء في الفقه الحنبلي ايضا انه لو امتنع الارمد ـ الذي يشكو بعينه مرضا ـ من الاكتحال مع بقاء المرض استحق الكحال الاجر بمضي المدة كما

٣٢ـ فقه السنة ـ المذكور سابقا ـ ص ١٨٩ـ١٩٠ .
٣٣ـ شرائع الاسلام المحقق الحلي ص ٢٢٥ .
٣٤ـ كتاب الخلاف للطوسي ص ٢١٠ .
٣٥ـ المغني لابن قدامة ـ ج ـ ٢ ص ٤٩٢ .

لو استأجره يوما لبناء فلم يستعمله فيه[٣٦] وهذا هو نفس رأي الفقه الجعفري ، كما ذكرنا ٠

وعند الحنفية انه اذا كانت الاجارة على منافع غير مؤقتة بزمن معين فلا يستحق ولا يستقر الاجر الا باستيفاء المنافع ، كالاجر للاجير المشترك ٠

واذا كانت الاجارة على زمن معين ولم ينتفع المستأجر بها بارادته فيستقر عليه الاجر لان المنافع تلفت باختياره في مدة الاجارة فاستقر عليه الاجر كما لو كانت المنافع في يده ٠ وقد ورد في نفس الفقه الحنفي انه « اذا قبض المستأجر الدار فعليه الاجرة وان لم يسكنها لانه تمكن من الاستيفاء فاوجب ذلك استقرار البدل »[٣٧] ومعنى ذلك انه اذا سلم العامل نفسه لصاحب العمل ولم يستفد منه هذا لانه لم يشغله او لم يمكنه من العمل في وقت العمل فان العامل يستحق الاجر ، وهذا هو رأي الجعفرية والشافعية والحنبلية ايضا ولكن يوجد رأي في نفس الفقه الشافعي والحنبلي والحنفي يقرر في مثل هذه الحالة عدم استحقاق الاجر الا بعد استيفاء العمل[٣٨] ٠

وقد جاء في الفقه المالكي انه « تنفسخ الاجارة اذا استأجر شخص اخر على قلع ضرس فيسكن ألم الضرس قبل قلعه ٠٠٠ اما اذا لم يسكن الالم فان المستأجر يلزمه دفع الاجرة وان لم يعمل » ولا يجبر المريض على القلع ٠ وهذا ما يتفق مع ما جاء في الفقه الجعفري كما ذكرنا[٣٩] ٠

ويمكن ان يبرم اتفاق العمل لمدة معينة باجر معين ، او لانجاز شيء معين بأجر معين ، فهنا يستحق الاجر المتفق عليه عن تلك المدة ، أو عن هذا الانجاز

٣٦ـ المغني لابن قدامة ـج ـ ٢ ص ٤٩٢ و ٤٠٨ والمقنع ج ـ٢ـ ص ٣٧٣ ٠
٣٧ـ الجوهرة المنيرة للامام ابي حنيفة شرح القدوري ـ جـ ـ١ـ ص ٣٧٣ ٠
٣٨ـ كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ـ ص ٢١٩ـ٢٢٠ ٠
٣٩ـ الفقه على المذاهب الاربعة جـ٣ـ ص ٣١٥ ٠

الذي لم يحدد له زمن معين ، كخياطة الثياب او نقل الاثاث دون ذكر وقت معين ، وهذا ما اتفق عليه جميع الفقهاء المسلمين .

وقد يبرم هذا الاتفاق لوقت معين غير معلوم النهاية او لانجاز شيء معلوم غير معلوم النهاية ، ويحدد لكل جزء من الوقت او من الانجاز اجر معلوم دون بيان عموم الوقت الذي يراد العمل فيه او عموم الشيء المراد انجازه كأن يستأجر العامل للبناء يوميا بخمسة دنانير ، او المحاضر للتدريس بخمسة دنانير عن كل محاضرة دون ذكر عموم الوقت الذي يعمل فيه او عموم المحاضرات التي يلقيها . فقد اجاز ذلك اغلب الفقهاء المسلمين(٤٠) ، فقد اقر ذلك الفقه الجعفري لعدم وجود الجهالة في العقد واستنادا على تأجير علي بن ابي طالب (رض) نفسه كل دلو من الماء بتمرة واحدة واقرار النبي (عليه الصلاة والسلام) عمله ذلك . وكذلك الحكم من حيث النتيجة عند الحنفية والمالكية(٤١) . قياسا على جواز « بيع الصبرة بحساب القفيز بدرهم » وقد اجاز ذلك ايضا بعض اصحاب الشافعي(٤٢) ثم احمد بن حنبل ولكن قيل بأن الشافعي نفسه لم يجز ذلك ، وذكر ان بعض الفقهاء قالوا ببطلان العقد المذكور « وهو قول الثورى والصحيح من قولي الشافعي »(٤٣) .

ولقد جاء في الفقه الحنفي انه اذا استأجر شخص عاملا كل شهر بثلاثين دينار ، صح العقد واستحق الاجر المسمى في الشهر الاول فقط ، اما في

٤٠ــ كتاب الخلاف للعلامة الحجة الطوسي ــ الاجارة ج ــ٢ــ ص ٢٠٢ والعلامة الحجة المحقق الحلي في كتابه ــ شرائع الاسلام ــ ص ٢٣٤ وكتاب المقنع لابن قدامة ج ٢ ــ ص ١١٩ .

٤١ــ كتاب الخلاف المذكور سابقا ج ــ ٢ــ ص ٢٠٧ .

٤٢ــ بداية المجتهد المذكور سابقا ــ ص١٨٩ .

٤٣ــ المغني ــ المذكور سابقا ــ ج ــ٥ــ ص٤٠٩ وقيل : لان لفظ كل هو اسم للعدد فاذا لم يقدروه كان مبهما فيكون فاسدا كما لو قال اجرتك مدة او شهرا .
كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ــ ص ٢٠٢ .

الاشهر التالية فالحكم يختلف بحسب ما اذا رضى الطرفان باستمرار العقد او اعترض احدهما على ذلك ، فاذا لم يعترضا عليه في بداية كل شهر كان العقد متجددا واستحق فيه الاجر المسمى ، اما اذا اعترض احدهما عليه واستمر العمل فيستحق اجر المثل لان العقد بعد الشهر الاول يعتبر فاسدا لجهالة مدته ذلك لان كلمة « كل » عند من يقول بهذا الاجتهاد اصلا العموم وهنا استعملت فيما لا نهاية له لذا ينصرف معناها الى الواحد لتعذر العموم أي الى مدة الشهر الاول فقط اما اذا انتهى الشهر واستمر العامل على العمل دون اعتراض فان العقد يتجدد لشهر اخر ، وهكذا ، وكأن ذلك يعتبر تجديدا للعقد بتراضيهما(٤٤) .

وقد ورد في كتاب الخلاف للعلامة الطوسي انه « اذا اكرى دابة من بغداد الى حلوان فركبها الى همدان فانه يلزمه اجرة المسمى من بغداد الى حلوان ومن حلوان الى همدان اجرة المثل ، وبه قال الشافعي ، وقال ابو حنيفة لا يلزمه الاجرة التي تعدى فيها بناء على اصل ان المنافع لا تضمن بالغصب ، وقال مالك ان كان قد تجاوز بها شيئا يسيرا فانه كما قلنا ، وان كان تعدى فيها(٤٥) شيئا كثيرا فان المكرى بالخيار ان شاء اخذ منه اجرة المثل لذلك التعدي او يأخذ منه قيمة الدابة » .

وقد ذكر في الفقه الحنبلي أن « الاجر الواجب هو المسمى ، والاجر المثل للزائد نص عليه احمد ولا خلاف فيه بين اصحابنا » .

وبرغم ركة التعابير هذه بالنسبة لعصرنا يمكن ان نلخص هذا القول بما يلي : اتفق الفقه الجعفري والشافعي والحنبلي على ان يستحق الاجر المسمى عن المدة او الانجاز المتفق عليهما ويستحق اجر المثل عن المدة الزائدة

٤٤ـ الجوهرة المنيرة ـ ج ١ ص ٣٦٩ .

٤٥ـ المغني لابن قدامة ـ ج ـ ٥ ص ٤٥٧ ، المقنع لابن قدامة ايضا ج ـ ٢ ـ ص ٢١٠ وكتاب الخلاف للطوسي ـ ج ـ ٢ ص ٢٠٧ ـ ٢٠٨ .

او الانجاز الزائد ، اما رأي الحنفية فيتلخص بعدم استحقاق اي اجر عن ذلك التجاوز ، ولكن بحسب رأي مالك انه اذا كان التجاوز بسيطا فلا يستحق عنه اي شيء اما اذا كان التجاوز كثيرا في مثل استئجار الدابة فـ « يخير صاحب الدابة بين اجر المثل وبين المطالبة بقيمتها في بداية التعدي لانه متعد بامساكها — أي المتجاوز وهو المستأجر — حابس لها عن اسواقها فكان لصاحبها تضمينها »(٤٦) .

وقد رد العلامة ابن قدامة المقدسي على رأي مالك بأن « العين باقية بحالها يمكن اخذها فلم تجب قيمتها كما لو كانت المسافة قريبة وما ذكره تحكم لا دليل عليه ولا نظير له فلا يجوز المصير اليه » .

ولقد دار نقاش طويل ما بين الفقهاء المسلمين حول وقت استحقاق واداء الاجر الى العامل ، فهل يصح الاشتراط مثلا على تعجيل او تأجيل او تقسيط الاجر ؟ وهل يستحق ويؤدي عند عدم الشرط بمجرد ابرام عقد العمل وقبل بداية العمل ام لا يستحق ولا يؤدى الا بعد انتهاء العمل ؟(٤٧)

لقد اتفق عامة فقهاء المسلمين المعتمدين تقريبا على جواز اشتراط تعجيل او تأجيل اداء الاجر في نفس عقد العمل قبل او بعد اداء العمل الا في حالات نادرة جدا اوجب بعضهم فيها تأجيل ادائه كما سيأتي ذكر ذلك حالا وان شرط التعجيل هنا عند هؤلاء البعض لا قيمة له ، وذلك لان المؤمنين عند شروطهم اذا كانت موافقة للشرع ، ولا يوجد مانع شرعي من شرط التعجيل ، وهذا هو رأي الجعفرية ومن اخذ برأيهم من الفقهاء المسلمين . ومعنى هذا هو ان الاجر يستحق ويملك في نفس العقد عند شرط التعجيل وهذا ما يشبه تعجيل الثمن في بيع السلم والاستصناع حيث يدفع الثمن معجلا مع العلم ان كثيرا من الفقهاء المسلمين يقررون استحقاق الاجر بنفس

٤٦— المغني لابن قدامة — جـ٥ ص ٤٥٧ والمقنع لابن قدامة ج ٤ ص ٢١٠ .
٤٧— كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام — المذكور سابقا .

عقد العمل وقبل اداء العمل اذا لم يشترط فيه التعجيل او التأجيل . كما سيأتي ذكر ذلك حالا .

ويقرر الحنفية عدم اعتبار شرط تعجيل دفع الاجر في الاجارة غير المنجزة[٤٨] كأن يستأجر الانسان دارا في ١/١/١٩٨٢ لمدة سنة اعتبارا من ١/٣/١٩٨٢ مثلا فهنا لا يعتبر شرط التعجيل قبل تنفيذ العقد . وقياسا على هذا انه اذا شرط تعجيل دفع الاجر للعامل في اتفاق عمل ابرم في ١/٤/١٩٨٢ لينفذ في ١/٦/١٩٨٢ فلا يلزم صاحب العمل بدفع الاجر في الحال رغم وجود الشرط وذلك لان الفقه الحنفي يعتبر هذا العقد غير المنجز غير لازم لذا فلا يستحق الاجر بمقتضاه قبل اداء العمل وان العامل هنا ليس له الحق بفسخ عقد العمل بحجة عدم دفع صاحب الاجر له معجلا بحسب الشرط به[٤٩] .

ونعتقد بأن في هذا الرأي احيانا بعض الحرج والعرقلة في مجال التعامل والانتاج لانه قد يكون الاجراء بحاجة الى تعجيل الاجرة لمعيشتهم او لاعداد عدة العمل مثلا ، كذلك قد يفضل صاحب العمل احيانا الاجر المعجل من اجل ضمان اشتغال العمال لديه وضمان راحتهم واستقرارهم وهذا من صالحه وصالح الانتاج . ثم اننا لم نجد اي مانع شرعي يمنع من شرط تعجيل الاجر في كل الحالات سواء اكان العقد منجزا او غير منجز ، لا في الكتاب ولا في السنة بعبارات صريحة متفق عليها .

وعلى العكس من ذلك يقرر الشافعي ان لا عبرة[٥٠] بشرط تأجيل دفع الاجر ، بل يجب عنده تعجيل دفعه في اجارة الذمة في نفس مجلس العقد

٤٨ـ الاجارة المنجزة هي التي تقع وتنفذ حالا بعد ابرام العقد اي لم تكن مضافة الى زمن لاحق والاجارة غير المنجزة هي التي لا تبدأ الا بعد ابرام العقد بمدة معلومة كيوم او شهر او غير ذلك مثلا بحسب الاتفاق .

٤٩ـ الفقه على المذاهب الاربعة ج ـ ٣ ص ١٢٦ .

٥٠ـ كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢٠٥ .

برغم ذلك الشرط ان وجد ، كأن يتفق شخص مع خياط على خياطة بدلة معينة له دون تعيين من سيخيطها له اهو ام احد صناعه ، فهنا اشغلت ذمة الخياط المتفق معه بخياطة البدلة فهذا العقد عقد اجارة ذمة ، ويجب بمقتضاه عند الشافعي دفع الاجر حالا معجلا في مجلس العقد للخياط ولا عبرة بشرط التأجيل لان المنفعة المعقود عليها في هذه الاجارة ــ وهي خياطة البدلة ــ هي دين في ذمة الخياط ، ولا يجوز عند الشافعي ان يكون عوض الدين دين في الذمة لذا فيجب تسليم الاجر هنا معجلا والا اعتبر ذلك مقابلة الدين بالدين وهذا غير جائز لمنافاته لمقتضى المعاوضة . وهذا ما يتفق عليه الفقه المالكي مع الفقه الشافعي .

وربما يعتبر هذا الرأي او هذا الاجتهاد من قبيل الحرج والتضييق على البعض في مجال النشاط الاقتصادي او الاجتماعي احيانا حيث يكون بعض المتعاملين بحاجة الى تأجيل دفع الاجر لاسباب مختلفة منها عدم القدرة على الدفع حالا او لضمان الانتفاع بخدمات الاجير الذي قد يخشى هروبه او عدم الوفاء بالتزامه او المماطلة منه بعد اخذ الاجر معجلا وما اكثر ما يحدث ذلك في مجال الاعمال في الوقت الحاضر .

اما في اجارة العين ، كأن يستأجر الشخص انسانا لخدمته ، فلا يصح هنا ايضا عند الشافعية شرط تأجيل دفع الاجر ، اذا كان الاجر شيئا معينا مشاهدا بالعين « كهذا المال المرئي » بل يجب تعجيل دفعه حالا برغم شرط التأجيل ان وجد وذلك لاحتمال ما قد يطرأ على الاجر المعين المرئي بوقت الاتفاق من تغيير كاحتمال النقص او الزيادة في المقدار او تغيير النوعية ثم مخالفة الاتفاق المبرم بشأن الاجرة المعينة المعلومة بالمشاهدة وقت العقد[٥١] .

٥١ــ الفقه على المذاهب الاربعة ج ــ ٣ ص ١٤٨ــ١٤٩ و ص ١٤١ــ١٤٣ .

وكذلك الحكم عند المالكية ، علما بأنهم يقررون ايضا وجوب تعجيل دفع الأجر للاجير ، اذا كان الاجر غير معين (كما استأجره على ان يعطيه جملا ما او ثوبا) اذا ما كانت عادة الناس قد جرت على تعجيل دفع الاجر المذكور وربما ذلك لغرض جعل الأجر معلوما معينا بالتسليم والقبض معجلا .

ويجيز فقهاء الحنابلة شرط تعجيل او تأجيل دفع الاجر بحسب الاتفاق[٥٢] وكذلك الجعفرية[٥٣] الذين يجيزون التأجيل والتعجيل والتقسيط في اثناء العمل بالاشتراط والاتفاق .

والاصل عند الحنفية ان يدفع الاجر مؤجلا بعد استيفاء المستأجر المنفعة المتفق عليها سواء اكان الاجر عينا معينا او دينا موصوفا في الذمة[٥٤]، لكنهم يجيزون دفع بعض الاجر عن اداء بعض العمل المنجز المسلم حقيقة او حكما لصاحبه او المؤدى في محل او في بيت صاحب العمل ، كما هي الحالة مثلا بالنسبة للحمالين الذين يتفقون على نقل اثاث بيت لم يمكن نقلها في يوم واحد فيمكن هنا ان يدفع لهم بعض الاجر على حساب ما قاموا به من نقل الى نهاية اليوم الاول . وتتفق على ذلك تقريبا كل المدارس الفقهية الاسلامية اذ تجيز التقسيط المتفق عليه لان تقسيط الاجر فيه مصلحة مشتركة للعامل وصاحب العمل لانه ضمان استمرار العامل على العمل لدى صاحب العمل ثم فيه ضمان الحصول على بعض الاجر لمعيشة العامل وربما عائلته ايضا وهو ما جرت عليه العادة احيانا في مجال الاعمال .

غير ان البعض يعتقد بأن خير ضمان لاستمرار العامل على العمل وعدم تركه العمل دون اكماله هو ان لا يعطي الاجر الا بعد اتمام العمل في الوقت الحاضر وربما هذا هو الذي دفع الفقه الحنفي وغيره على الاخذ به .

٥٢ـ كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢٠٦ .
٥٣ـ المحقق الحلي ـ كتاب الاجارة ص ٢٣٣ .
٥٤ـ الفقه على المذاهب الاربعة ج ـ٣ـ ص ١٣٥ .

اما بالنسبة للصناع الذين يعملون في اماكنهم الخاصة فلا يستحقون عند الحنفية شيئا من الاجر الا بعد اتمام الشغل المتفق عليه في حالة عدم اشتراط تعجيل او تأجيل دفع الاجر • وسبق ان بينا كون الحنفية لا يجيزون اشتراط تعجيل دفع الاجر في اجارة الخدمة غير المنجزة التي تنفذ عادة بعد مدة من ابرام العقد ، ولكنهم يجيزون دفع مقدار من الاجر بعد كل يوم او شهر من الخدمة اذا كان الاجير يعمل لخدمة صاحب العمل في محله او في بيته (اي في محل وبيت صاحب العمل) •

ويقرر الفقه المالكي ان ليس للعامل بمقتضى اتفاق العمل ان يطالب بدفع الاجر الا بعد الفراغ من العمل اللهم الا اذا كان العرف قد جرى على تعجيل الاجر فيعمل به •

اما اذا كان عقد العمل منصبا على خدمة العامل لصاحب العمل ليصنع شيئا له فهنا يجوز تأجيل او تعجيل الاجر بالاتفاق عند المالكية ولكن يجب في حالة اشتراط تأجيل دفع الاجر الاسراع في تنفيذ العقد حالا لتجنب امر معاوضة الدين بالدين • لان الالتزام باداء العمل يكون بمقتضى اتفاق العمل دينا في ذمة العامل •

وخلاصة كل ذلك ان الحنفية والمالكية يتفقان على ان الاصل في الاجر ان يكون مؤجلا لان محل عقد الاجارة من جانب المأجور عينا كان او عاملا هو المنافع وان المنافع تؤدى آنا فآنا لذا فلا يستحق الاجر الا بعد اداء المنافع بدليل الكتاب والسنة وسنشير اليهما حالا ، ولكن اوجب المالكية دفع الاجر معجلا في حالات معينة ذكرناها قبلا •

ويتفق الجعفرية والشافعية والحنابلة على التأجيل والتعجيل بمقتضى الاتفاق ، ولكن قرر الشافعية وجوب دفع الاجر معجلا في حالات معينة

ذكرناها قبلا[٥٥] •

واذا لم يوجد شرط بتأجيل او بتعجيل دفع الاجر فما هو الحكم ؟

١ ــ يرى الجعفرية والشافعية والحنابلة الاصل ان الاجر يستحق ويدفع بنفس العقد لا بعد اداء العمل او استيفاء المنافع (الا في اجارة الذمة حيث يرى الحنابلة عدم وجوب دفع الأجر الا بعد تسليم الشيء المتفق على صنعه) لان العقد المطلق ينتج اثاره بعد ابرامه اصلا ومباشرة •

٢ ــ يرى الحنفية والمالكية انه لا يستحق ولا يلزم ان يدفع الاجر بنفس العقد الا بعد اداء العمل او استيفاء المنافع وادلتهم على ذلك مايلي :

١ ــ قوله تعالى : « فان ارضعن لكم فآتوهن اجورهن » فهنا جـ الامر باداء الاجر بعد الارضاع اي بعد اداء العمل •

٢ ــ قوله (ص) : « قال الله عز وجل ثلاثة انا خصمهم يوم القيامـ ومن كنت خصمه خصمته رجل اعطى بي ثم غدر ورجل بـا حرا فأكل ثمنه ورجل استأجر اجيرا فاستوفى منه ولم يوفـ اجره » والدليل هنا هو ان خصومة النبي للرجل المستأجر تثبت اذا لم يدفع للعامل الاجر بعد استيفائه منه العمل ، وعليه فلا جنا على عدم دفع الاجر قبل ذلك لذا فلا يستحق ولا يلزم ان يدف قبل اداء العمل •

٣ ــ قوله (ص) : « اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه » والدليل

٥٥ــ كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ــ ذكر قبلا ص ٢٠٨ــ٢١٠ وشرائع الاسلام للعلامة المحقق الحلي ــ وهو جعفر بن الحسن المتوفي عام ٦٧٦ هـ الاجارة ٢٣٣ وتبصرة المتعلمين للعلامة الحسن بن يوسف المشهور بالعلامة الحلي وهو ابن اخت المحقق الحلي ــ شرح السيد محسن الامين العاملي دمشق ١٩٤٧ ص ١١٦ •
والمغني لابن قدامة ج ــ٥ــ ص ٤٠٦ وبداية المجتهد ص ١٩٠ والفقه على المذاهب الاربعة ص ١٤١ــ١٥٣ والمقنع ج ــ٢ــ ص ٢١٩ •

هنا ان العامل يعرق في اثناء العمل ويجف عرقه بعد العمل فدل ذلك على وجوب دفع الاجر بعد العمل .

٤ ــ ان عقد العمل ــ وهو عقد الاجارة الوارد على المنافع ــ عقد معاوضة وان المنافع المعقود عليها في هذا العقد لا يمكن ان تحدث وتسلم في مجلس العقد وان الاجر هو عوض عن هذه المنافع ، لذا فلا يستحق الملتزم باداء هذه المنافع ــ وهو لا يستطيع اداءها حالا في مجلس العقد ــ ان يتسلم الاجر في نفس العقد لتعذر تسليم المنافع المعقود عليها[٥٦] ، الى الطرف الاخر حالا .

ويرد على هذه الحجج بردود كثيرة من اهمها ما يلي :

١ ــ الآية الكريمة (فان ارضعن لكم فآتوهن اجورهن ...) ليس معناها بالجزم وجوب دفع الاجر بعد الارضاع ، وانما هي تفيد حكما عاما هو ان الرضاعة توجب على الوالد دفع الاجر الى المرضع اي توجب الاجر على الرضاعة وليس معناها توقيت دفع الاجر ، بدليل جواز الشرط على التعجيل او التأجيل ، وبدليل قوله تعالى « فاذا قرأت القرآن فاستعذ بالله من الشيطان الرجيم » فهنا جاءت الآية بنفس التركيب اللغوي للاية السابقة من فعل الشرط وجواب الشرط فهل معنى ذلك انه طالما وردت عبارة « فاستعذ بالله من الشيطان الرجيم » بعد عبارة « فاذا قرأت القرآن » فيجب ان تكون (الاستعاذة) بعد قراءة القرآن ؟ كلا ثم كلا ، اذ الجميع متفقون على ان (الاستعاذة بالله من الشيطان الرجيم) يجب ان تكون قبل قراءة القرآن مباشرة اي عند الشروع بالقراءة . ثم ان قوله تعالى « فآتوهن اجورهن » في الآية « فما استمتعتم به منهن فآتوهن اجورهن » لدليل اخر على عدم المراد في الاية الكريمة المشار اليها قبلا هو تدقيق دفع الاجر للمرضع ،

٥٦ــ كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢١٠ــ٢١١ وكتاب المغني لابن قدامة ص ٤٠٦ــ٤٠٧ .

اذ ليس معنى الاية الاخيرة ان المهر يدفع بعد النكاح • فالجميع متفقون على ان المهر يدفع كله او جزؤه قبل الزواج •

٢ ـ ان الحديث الشريف « •••• ثلاثة انا خصمهم يوم القيامة •• ورجل استأجر اجيرا فأستوفى منه ولم يوفه اجره » لم يوجب دفع الاجر بعد العمل ولم يتطرق الى وقت دفعه وانما جاء بمعنى التهديد والوعيد لمن لم يوف الاجر ولم يدفعه للعامل الاجير بعد استيفائه العمل منه •

٣ ـ ان الحديث الشريف « اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه » ليس معناه بالحصر وجوب دفع الاجر بعد العمل لا قبله وانما هو يفيد حث المستأجرين على الاسراع بدفع الاجر للعامل في أمد اقصاه نهاية العمل حالا ومن باب اولى قبل العمل حيث لا دليل على حرمة ذلك •

٤ ـ ان الاية والاحاديث المشار اليها جاءت بشأن الاسراع باداء الأجر للاجير المستأجر على اساس اداء عمل معين ، ولم تتعرض الى الاجارة الواردة على الزمن لمدة معينة كيوم او اسبوع او شهر او غير ذلك لذا فاعتبارها حكما عاما على فرض صحة الاعتماد عليها لتأييد القائلين بهذا الرأي يتعارض مع مفهوم اتفاق العمل الوارد على اساس الزمن وليس على اساس انجاز عمل معين •

٥ ـ الاجر هو « عوض اطلق ذكره في عقد معاوضة فيستحق بمطلق العقد كالثمن والصداق ••• »[٥٧] •

نخلص من ذلك الى ما يلي :ـ

١ ـ الاصل ان الاجر هو عوض العمل وانه قد يكون عينا او منفعة وفق القواعد الشرعية وانه بمقتضى بعض المدارس الفقهية الاسلامية واجب

٥٧ـ المغني لابن قدامة ـج ـ ٥ ص ٤٠٧ وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢١٢ •

الدفع قبل اداء العمل ولدى بعضها الاخر بعد العمل وذلك كله عند عدم وجوب شرط تعجيل او تأجيل الدفع .

٢ ـ اجازت جميع المدارس الفقهية الاسلامية اصلا جواز الاشتراط بتعجيل او بتأجيل دفع الاجر الا في حالات استثنائية اوجبت بعضها التأجيل تارة او التعجيل تارة اخرى كما مر ذكر ذلك .

٣ ـ اتفقت جميع المدارس الفقهية الاسلامية على ان الاجير يستحق اجر المثل في حالة قيامه باداء العمل عند فساد او بطلان اتفاق العمل ولكنها اختلفت فيما بينها في بعض عوامل واسباب الفسخ والبطلان .

والذي نلاحظه من هذه الاجتهادات والاراء الفقهية الاسلامية في موضوعنا هذا ، الذي له علاقة مباشرة وتبادلية مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المحيطة بالناس ، ان معظم الفقهاء الاجلاء كانوا منشغلين بالنظر والتمحيص في النصوص والادلة الشرعية بصورة كلية غالبا بحيث استغرق ذلك منهم كل وقتهم وتفكيرهم مما جعلهم منصرفين الى حد بعيد ، بين الكتب والبيت والجامع ، عن النظر والتدقيق في الضرورات والظروف المحيطة بهم وبالناس خارج المكتبة والبيت والجامع ، وخاصة احوال وظروف العمل والعمال وتصرفات اصحاب الاعمال واصحاب النفوذ الاقتصادي والسياسي الملتوية في الغالب الامر الذي جعل كثيرا من اجتهاداتهم عرضة للرد والجدل والنقاش وبعيدا في احيان كثيرة عن مستلزمات وضرورات الحياة الاجتماعية والاقتصادية الواقعية .

والحقيقة ان الاسلام دين السماحة واليسر والتيسير والاخذ في مجال المعاملات بمعايير التطور والتغيير السليمة غير المنافية والمخالفة للقواعد الشرعية الاصيلة ، وما تعدد الادلة الشرعية الاسلامية من غير الكتاب والسنة التي قال بها واقرها معظم الفقه الاسلامي كالاجماع والقياس والاستحسان والمصالح المرسلة وغيرها الا دليل واضح ساطع على كل ذلك .

فاتفاق العمل وشروطه والاجور وشروطها كلها من صميم المعامــلات الخاضعة للتطور والتغيير والتعديل وليس ذلك بالامر المنكر الغريب عـن الاسلام اذا لم يخالف احكام الكتاب والسنة •

وعليه فاننا نعتقد بضرورة تحكيم الظروف المحيطة بالعمل والعمـال واصحاب العمل واحوالهم المعيشية وانماط سلوكهم العام والخاص عند عدم وجود شرط التأجيل او التعجيل في دفع الاجر بنص اتفاق العمل وتقرير لزوم ووجوب دفعه على ضوء ذلك • وكذلك ايضا عند وضع الاحكام والقواعد لهؤلاء جميعا في مجال نشاطهم الاقتصادي او عند الخلاف مابينهم بشأن هذا التعامل والنشاط ، مع الاخذ طبعا ودائما بالادلة الشرعية الاصيلة من القرآن والسنة في آن واحد • وحيث لا يوجد اي مانع شرعي يمنع من الاخذ بهذه الظروف المحيطة بهؤلاء من الناس الذين يعتبرون بحق عمـاد الحيـاة الاقتصـادية والاجتماعية على وجه العموم والتخصيص •

ويقرر الاسلام الايفاء والوفـاء بالعهـود والوعـود والحقوق واداء الالتزمات والامانات وعدم المماطلة والتأخير والتسويف ومن ذلك دفع الاجور للعمال والدليل على ذلك انه قد روى عن النبي (ص) الحـديث الشـريف التالي : « قال الله عز وجل ثلاثة انا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته رجل اعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا فأكل ثمنه ورجل اسـتأجر اجرا فاستوفى منه ولم يوفه اجره »[٥٨] وقال (ص) : « ملعون من ظلم اجيرا اجرتـه •• »[٥٩] •

ونخلص من كل ذلك الى القول بان الاسلام مجد العمل الاقتصـادي السليـم وقـد رفـع شأنـه الى مصـاف العبـادات لاهميتـه للنـاس والحيـاة ومهـد السبـل لتوفيـر فرصـه وواجبـه علـى القادريـن

٥٨ــ كتاب الفتح الرباني ــ الاجارة ص ١٣٣ •
٥٩ــ دعائم الاسلام للعلامة الفقيه ابي حنيفة النعمان (من المغرب العربي) مصر ١٩٦٠ جـ٢ ص ٧٢ •

عليه واوجب ضمان وجوده على ولي الامر وكان قد نظم قواعده وعلاقاته بين العمال واصحاب العمل وكذلك نظم قواعد واحكام الاجور بدقة على ضوء المصالح والمنافع الخاصة والاجتماعية للافراد المعنيين وللمجتمع ككل بحيث يتحقق الغرض الاساسي الاجتماعي والاقتصادي من العمل في تكوين السلع والخدمات الاقتصادية من اجل ان تشبع الحاجات البشرية والاجتماعية لجميع الناس بخير السبل وافضلها ، واذا ما فشل المسلمون في ممارسة الاعمال الاقتصادية المشروعة وفي احترام وتطبيق هذه القواعد بصورة صحيحة وسليمة فهم الملومون والمتحملون وزر ذلك في حياتهم الاقتصادية والاجتماعية لانهم عدلوا عن سواء السبيل فساء المصير وليعلم من لا يعلم ان الاسلام يقر كل التصرفات والافعال والاحكام المتطورة طالما كانت سليمة من أي مصدر جاءت وانه ليس ضد الاقتباس والتجديد والتطور طالما في ذلك الخير للناس فشرع ما قبلنا شرع لنا اذا لم يخالف نصا في القرآن والسنة سواء في المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ولاسيما في مجال العمل الاقتصادي الخلاق .

فهرس

- منظمة العمل العربية، هي إحدى الوكالات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، والتي وافقت الدول العربية الأعضاء على توليها شؤون العمل والعمال في البلاد العربية، وذلك بقرار من مجلس جامعة الدول العربية في آذار/ مارس ١٩٦٥م، المتضمن الموافقة على الميثاق العربي للعمل، ودستور منظمة العمل العربية اللذين أقرهما المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في يناير / كانون ثاني ١٩٦٥م.

- تم إعلان قيام المنظمة في المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب في يناير/ كانون ثاني ١٩٧٠م.

- وتطبق منظمة العمل العربية نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على اشتراك أصحاب الأعمال والعمال مع الحكومات في أنشطة واجتماعات المنظمة.

- وتهدف منظمة العمل العربية إلى تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل، والقيام بالدراسات والأبحاث في جميع شؤون العمل والعمال، كما تسعى لتوحيد التشريعات العمالية، وظروف وشروط العمل في البلاد العربية، وتقديم المعونة الفنية للبلاد العربية.

- وتتعاون منظمة العمل العربية مع المنظمات الدولية والاقليمية العاملة في ميادين العمل والعمال، كما تتعاون مع منظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال في الوطن العربي، وعلى رأسها الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، والاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية.

منظمة العمل العربية

مكتب العمل العربي